



Kwalifikacje ponad granicami: Uznawanie ukraińskich dyplomów i kwalifikacji w Polsce

Komitety Sterujący:



Realizacja:



Badanie zostało zrealizowane przez CASE - Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych na zlecenie CARE Poland dla Skills Alliance w Polsce.

Autorzy i autorki raportu:

Jan Bazyli Klakla, Zuzanna Stańska, Martyna Gliniecka, Izabela Chałupka-Moszczyńska, Mark Narbut

Komitety Sterujący badaniem:

Ewa Grodek - Koordynatorka ds. Projektów Edukacyjnych, [Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej](#)

Daria Khrystenko - Education in Emergencies Manager, [CARE Poland](#)

Dr Agnieszka Legut-Zemla - LMSI Field Coordinator w Małopolsce, Program Migracji Pracowniczych i Integracji Społecznej, [Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji \(IOM\)](#)

Swjatosława Nykorowycz-Mendel - Dyrektorka Krajowa, [Right to Protection w Polsce](#)

Dr Marta Pachocka - Adiunkt, [Szkoła Główna Handlowa w Warszawie](#)

Viktoriiia Synelnyk - Women and Girls in Emergencies Manager, [CARE Poland](#)

oraz

Joanna Warchał-Beneschi - Skills Alliance Manager, [CARE Poland](#)

Warszawa, 2025

Polska jest jednym z głównych kierunków dla osób uchodźczych z Ukrainy poszukujących bezpieczeństwa i możliwości kontynuacji aktywności zawodowej. Kluczowym wyzwaniem w ich integracji na polskim rynku pracy okazał się proces nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji – pozornie usystematyzowany i uregulowany prawnie – jednak w praktyce skomplikowany i nieprzystępny dla cudzoziemców.

Raport z badania Kwalifikacje ponad Granicami: Uznawanie ukraińskich dyplomów i kwalifikacji w Polsce powstał na zlecenie CARE Poland w ramach Skills Alliance w Polsce, inicjatywy zrzeszającej organizacje pozarządowe, agendy ONZ, donatorów, przedstawicieli sektora prywatnego i publicznego oraz Akademii, działających na rzecz poszerzania kompetencji i zwiększania zatrudnienia wśród osób uchodźczych w Polsce, by odpowiadało ono ich kompetencjom oraz potrzebom polskiego rynku pracy.

Badanie przeprowadzono w marcu i kwietniu 2025 roku. Obejmowało ono analizę prawną, ankietę internetową wśród osób uchodźczych, wywiady z przedstawicielami instytucji istotnych dla procedur uznawania kwalifikacji oraz studia przypadków z trzech deficytowych sektorów: edukacji, ochrony zdrowia i logistyki.

Analiza prawna

Uznawanie kwalifikacji zawodowych zdobytych poza UE, w tym na Ukrainie, opiera się w Polsce na krajowych przepisach sektorowych i nie podlega jednolitemu systemowi międzynarodowemu. Obywatele państw trzecich muszą przechodzić złożone, zróżnicowane procedury krajowe, które często są utrudnione – zwłaszcza dla osób z niepełną dokumentacją lub inną ścieżką edukacyjną. Szczególną rolę odgrywają zawody regulowane, wymagające spełnienia warunków prawnych, takich jak odpowiednie wykształcenie, praktyka, egzamin czy znajomość języka. Oprócz nostryfikacji, proces uznania kwalifikacji może obejmować także inne ścieżki – m.in. formalne zgody na wykonywanie zawodu czy oceny równoważności kwalifikacji zawodowych. Choć formalnie uporządkowane, procedury uznawania kwalifikacji bywają kosztowne, długotrwałe i niespójne – ich przebieg zależy od danego przypadku.

Alternatywą jest Europejski Paszport Kwalifikacji dla Uchodźców (EQPR), przydatny szczególnie w zawodach nieregulowanych, gdy brakuje pełnej dokumentacji. Rozmowy z interesariuszami wskazują też na nieformalne ścieżki – np. rozpoczęcie edukacji w Polsce

Celem raportu była analiza systemu nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji – zarówno w aspekcie formalno-prawnym, jak i praktycznym.

Badanie miało **charakter aplikacyjny** – służyć ma identyfikacji barier i sformułowaniu rekomendacji dla instytucji publicznych, uczelni wyższych, pracodawców i agencji zatrudnienia, organizacji pozarządowych i branżowych.

czy kursy branżowe. Pracodawcy tworzą również własne mechanizmy weryfikacji kompetencji. Poszukiwanie alternatywnych rozwiązań wskazuje na zbyt rygorystyczny i utrudniony aktualny proces, i potrzebę większej elastyczności systemu

Ankieta

W badaniu wzięło udział **122** obywateli i obywaterek Ukrainy, którzy przybyli do Polski po lutym 2022 roku oraz przeszło lub przechodzi proces uznawanie kwalifikacji w Polsce. Celem było poznanie ich motywacji, doświadczeń i napotykaných trudności. Większość respondentów to kobiety z wyższym wykształceniem i wieloletnim doświadczeniem zawodowym, przede wszystkim w sektorach zdrowia i edukacji.

Poziom znajomości procedur nostryfikacyjnych w momencie podejmowania decyzji o uznaniu kwalifikacji był niski – niemal połowa respondentów (49,5%) oceniła go jako słaby lub umiarkowany.

Jedynie 18% respondentów uznało dostępne informacje za bardzo dobre. Wiele osób miało trudność z odnalezieniem rzetelnych i aktualnych danych, co wpływało na ich działania w procesie.

Główne źródła informacji o procesie uznawania kwalifikacji:

- media społecznościowe
- strony internetowe instytucji
- organizacje pozarządowe

Najczęstsze bariery wskazywane przez respondentów:

- wysokie koszty (ponad 3000 zł w przypadku 55% badanych; ponad 8000 zł – 10% badanych);
- długi czas oczekiwania na decyzję;
- niejasne procedury i różnice między instytucjami;
- brak wsparcia – 31% osób nie otrzymało żadnej pomocy w trakcie całego procesu.

Pomimo trudności, dla wielu osób nostryfikacja przyniosła wymierne korzyści zawodowe.

Wśród rekomendacji respondentów znalazł się szereg usprawnień – przede wszystkim stworzenie centralnego, przejrzystego i wielojęzycznego źródła informacji z opisem procedur i kontaktami do instytucji. Wskazano na potrzebę obniżenia kosztów – np. poprzez rozłożenie płatności na raty, dotacje lub zwolnienia – oraz większego zaufania do zagranicznego doświadczenia zawodowego. Podkreślano także znaczenie lepszego dostępu do kursów językowych, pomocy doradczej i skrócenia czasu oczekiwania na decyzję.

Główne źródła informacji o procesie uznawania kwalifikacji:

- poprawa warunków pracy lub awans (52,5%);
- rozpoczęcie pracy w zawodzie po nostryfikacji (28,8%);
- wyższe wynagrodzenie (23%);
- lepsze warunki pracy (23%);
- nowe możliwości rozwoju kariery (19,7%);
- zwiększenie obowiązków (17,2%).

Analiza wywiadów

Przeprowadzono również **13 wywiadów pogłębionych oraz 2 wywiady grupowe** z przedstawicielami ministerstw, uczelni, NAWA, CKE, organizacji pozarządowych, urzędu pracy, agencji zatrudnienia i pracodawców. Celem było zrekonstruowanie systemowego kontekstu procedur uznawania kwalifikacji oraz identyfikacja wyzwań, luk informacyjnych i dobrych praktyk.

Dostępność informacji została wskazana jako jedno z największych wyzwań. Respondenci podkreślali, że brak przejrzystych i centralnych źródeł informacji to jedno z największych wyzwań dla migrantów. Informacje są:

- rozproszone między różne strony i instytucje;
- często nieaktualne lub niedostępne w językach obcych;
- zbyt ogólne i nieprzydatne w indywidualnych przypadkach.

Istniejące narzędzia, jak np. „Kwalifikator” NAWA, oceniane są jako niewystarczające – nie zawierają instrukcji krok po kroku, gdzie i jak rozpocząć procedurę. Odpowiedzialność za znalezienie odpowiednich informacji spoczywa na migrantach – instytucje rzadko oferują proaktywne wsparcie w tym zakresie.

Respondenci podkreślali również **liczne bariery proceduralne**. System uznawania kwalifikacji oceniany jest jako złożony, kosztowny i niespójny. Zidentyfikowane problemy obejmują:

- brak jednolitych zasad między uczelniami (różnice w wymaganiach i interpretacjach przepisów);

- rozbieżności w akceptowanych dokumentach i ich tłumaczeniach;
- długi czas oczekiwania na decyzje;
- nieuwzględnianie doświadczenia zawodowego zdobytego już w Polsce.

Swoboda interpretacyjna przepisów prowadzi do sytuacji, w których wynik postępowania zależy od instytucji niż od rzeczywistego profilu kandydata. Brakuje też narzędzi ułatwiających komunikację i śledzenie przebiegu procesu.

Brak spójnej współpracy pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za uznawanie kwalifikacji stanowi poważne utrudnienie. Respondenci zwracali uwagę na:

- brak centralnego ośrodka koordynującego działania całego systemu;
- niespójność procedur pomiędzy uczelniami i izbami zawodowymi;
- brak wymiany informacji i wspólnych narzędzi między instytucjami.

Migranci są często odsyłani od jednej instytucji do drugiej, a każda z nich interpretuje przepisy inaczej. Brakuje jasnego podziału kompetencji, co obniża przewidywalność i efektywność całego procesu.

Uznanie kwalifikacji jest kluczowe dla integracji zawodowej migrantów. Migranci mogą uzyskać:

- warunek legalnego zatrudnienia w zawodach regulowanych;
- element integracji zawodowej i społecznej;
- symboliczne potwierdzenie statusu, kompetencji i tożsamości zawodowej.

W związku z trudnościami proceduralnymi, wiele osób podejmuje pracę poniżej kwalifikacji lub decyduje się na zdobycie polskiego dyplomu od nowa. W zawodach technicznych uznanie kwalifikacji zależy od:

- przepisów prawnych (w zawodach regulowanych);
- pracodawcy i kultury organizacyjnej (w zawodach nieregulowanych).

Choć kompetencje praktyczne są cenione, w zawodach regulowanych potrzebne są również lokalne uprawnienia – np. certyfikaty UDT czy SEP. Dlatego migranci często uczestniczą w kursach zawodowych w Polsce, a pracodawcy coraz częściej wspierają ten proces. Podkreślano wagę znajomości języka polskiego – nie tylko w komunikacji codziennej, ale przede wszystkim w kontekście bezpieczeństwa pracy.

Rekomendacje

Raport formułuje zestaw rekomendacji, których wdrożenie mogłoby znacząco poprawić efektywność, dostępność i sprawiedliwość systemu uznawania kwalifikacji w Polsce. Propozycje te koncentrują się na pięciu obszarach:

1. Koordynacja międzyinstytucjonalna

Instytucje odpowiedzialne za uznawanie kwalifikacji – w tym uczelnie, ministerstwa, izby zawodowe i agencje rządowe – działają w dużej mierze niezależnie, co prowadzi do niespójności, braku standardów i dezorientacji migrantów. Rekomenduje się:

- wyznaczenie lidera systemu (np. NAWA, MRPiPS lub MNiSW), który koordynowałby działania

operacyjne, zapewniał wymianę informacji i monitorował spójność procedur;

- organizację regularnych spotkań i szkoleń z udziałem kluczowych instytucji;
- tworzenie partnerstw lokalnych między pracodawcami, urzędami pracy i instytucjami edukacyjnymi;
- zaangażowanie samorządów zawodowych w edukację i rzecznictwo.

Usprawnienie współpracy międzyinstytucjonalnej zakładałoby wykorzystanie aktualnych zasobów (np. Międzyresortowego Zespołu ds. Migracji) oraz wyznaczenie odpowiedzialności wśród instytucji.

2. Centralizacja i cyfryzacja procesu

Obecnie wnioski o nostryfikację składane są często papierowo lub przez e-mail, co utrudnia komunikację, wydłuża czas i obniża przejrzystość procedur. Rekomenduje się utworzenie centralnej platformy online, która umożliwiałaby:

- wypełnienie formularza wniosku i dołączenie skanów dokumentów;
- śledzenie statusu sprawy w czasie rzeczywistym;
- komunikację z instytucją i otrzymywanie powiadomień (e-mail/SMS);
- gromadzenie danych przydatnych do monitorowania skuteczności systemu.

System ten powinien być zintegrowany z procesami uczelni, izb i ministerstw – a w przyszłości również umożliwiać przesyłanie decyzji w wersji cyfrowej.

3. Centralne źródło informacji

Brak jednolitego, aktualnego i przystępnego źródła wiedzy o procedurach uznawania kwalifikacji to jedna z najczęściej zgłaszanych barier. Rekomenduje się uruchomienie oficjalnego portalu informacyjnego, dostępnego w językach polskim, ukraińskim i angielskim, który zawierałby:

- opisy ścieżek uznawania kwalifikacji dla różnych zawodów;
- wymagane dokumenty, koszty, terminy i dane kontaktowe do instytucji;
- przewodniki krok po kroku, infografiki i odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

Informacje te należałoby również rozpowszechnić wśród organizacji pozarządowych wspierających migrantów. Przydatne mogłoby być także zapewnienie infolinii lub czatu w języku ukraińskim.

4. Ujednolicenie procedur i standardów

Respondenci badania podkreślali znaczne różnice między uczelniami i instytucjami w zakresie wymaganych dokumentów, interpretacji przepisów i przebiegu procesu. Prowadzi to do nieprzewidywalności i poczucia nierównego traktowania. Rekomenduje się:

- pracowanie krajowych standardów dokumentacyjnych i merytorycznych (przygotowywanych przez odpowiednie ministerstwa);
- możliwość zaliczenia doświadczenia zawodowego zdobytego w Polsce (np. w ramach zezwoleń czasowych) jako części wymogów formalnych;

Dążenie do uspołnienienia i standaryzacji nie

oznacza zniesienia wymagań – oznacza racjonalizację ich stosowania. Efektem będzie szybsze uzyskiwanie pełnoprawnych kwalifikacji przez migrantów przy zachowaniu wymaganych standardów jakości i bezpieczeństwa.

5. Studia pomostowe dla uzupełnienia kwalifikacji

Wielu obywateli Ukrainy posiada kwalifikacje, które nie są w pełni zgodne z polskim systemem edukacyjnym – np. dyplomy „junior bachelor” lub średnie wykształcenie zawodowe bez pracy dyplomowej. Obecnie osoby te często muszą rozpoczynać naukę od zera. Rekomenduje się:

- uruchomienie elastycznych programów pomostowych (studiów uzupełniających) umożliwiających uzupełnienie różnic programowych i uzyskanie polskiego dyplomu;
- organizację zajęć w formie niestacjonarnej, wieczorowej lub hybrydowej, z zaliczeniem wcześniej zdobytej wiedzy i praktyki;
- wsparcie finansowe i organizacyjne – np. w postaci stypendiów, opłat ulgowych, praktyk w miejscu zamieszkania.

Stworzenie studiów pomostowych wymagałoby ścisłej współpracy uczelni z ministerstwami i instytucjami branżowymi przy projektowaniu programów, formatów i udogodnień dla studentów.



fot. Julia Karwan-Jastrzębska FEDERA

Wstęp

Proces uznawania kwalifikacji osób przybywających do Polski z Ukrainy ma kluczowe znaczenie zarówno dla ich **integracji społecznej**, jak i dla racjonalnego wykorzystania ich **potencjału zawodowego** na polskim rynku pracy. Od 2022 roku zjawisko to przybrało wyjątkową skalę i intensywność w związku z przybyciem do Polski osób uchodźczych z Ukrainy w wyniku pełnoskalowej inwazji rosyjskiej, odsłaniając zarówno możliwości, jak i ograniczenia systemu. Z jednej strony – przepisy, instytucje i procedury istnieją. Z drugiej – doświadczenie wielu osób pokazuje, że dostęp do tych mechanizmów bywa utrudniony, czasochłonny i nieprzejrzysty.

Niniejszy raport zrealizowany przez Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych (CASE) na zlecenie Fundacji CARE International in Poland w ramach Skills Alliance w Polsce jest próbą uchwycenia tego napięcia. Skills Alliance jest inicjatywą złożoną z organizacji pozarządowych, agend ONZ, donatorów oraz przedstawicieli sektora prywatnego i publicznego, działających na rzecz poszerzania kompetencji i zwiększania zatrudnienia wśród osób uchodźczych w Polsce, by odpowiadało ono ich kompetencjom oraz potrzebom polskiego rynku pracy.

Dlatego w badaniu skupiono się na sektorach zatrudnienia kluczowych z tej perspektywy: edukacji, służbie zdrowia oraz logistyce, a także opracowano studia przypadków dotyczące przedstawicieli zawodów reprezentujących te sektory. W założeniu również zawody techniczne miały być objęte pogłębioną analizą. Choć część rozmówców instytucjonalnych początkowo wskazywała na mniejszą istotność formalnego uznawania kwalifikacji w tych profesjach,

doświadczenia badaczy wskazują na coś przeciwnego – rozmowy z osobami mającymi kontakt z zawodami technicznymi potwierdzają, że uznanie kwalifikacji odbywa się najczęściej nie poprzez nostryfikację, lecz przez konieczność ponownego przechodzenia kursów i zdawania egzaminów w języku polskim. To właśnie bariera językowa i niejednorodne przepisy branżowe stanowią tu główną przeszkodę, a nie brak potrzeby formalnego uznania. Dodatkowo, mimo prób dotarcia do osób z Ukrainy z wykształceniem technicznym, które formalnie przeszły nostryfikację, takich przypadków było niewiele – co również sugeruje, że główną ścieżką uzyskania uprawnień w tych zawodach są lokalne kursy i egzaminy, a nie nostryfikacja dyplomu. Uniwersalna analiza prawna tej grupy zawodów pozostaje wyzwaniem ze względu na zróżnicowane otoczenie regulacyjne – część zawodów nie jest w ogóle regulowana, inne wymagają lokalnych certyfikatów, a jeszcze inne podlegają szczególnym przepisom sektorowym.

Członkowie Skills Alliance weszli w skład Komitetu Sterującego wspierającego zespół badawczy CASE, dzielili się doświadczeniem podczas wywiadów pogłębionych oraz grup fokusowych, aktywnie rozpowszechniali ankietę ilościową, a także udzielili swoich kontaktów z interesariuszami.

Celem badania było nie tylko opisanie, jak działa system uznawania kwalifikacji w Polsce, ale też zrozumienie, **jak ten system działa w praktyce**: dla cudzoziemców, w tym w szczególności osób z doświadczeniem uchodźczym z Ukrainy, którzy chcą legalnie pracować w swoim zawodzie; dla uczelni, które odpowiadają za nostryfikację, izb

zawodowych i dla organizacji wspierających, które często pośredniczą w tej złożonej ścieżce.

W związku z powyższym, badanie miało charakter aplikacyjny, a jego celem było **zidentyfikowanie zarówno barier systemowych, jak i możliwych punktów interwencji**. Kluczowym było, aby wypracowane wnioski i rekomendacje mogły być wykorzystane przez administrację publiczną oraz instytucje odpowiedzialne za projektowanie lub wdrażanie rozwiązań w tym obszarze.

Terminologia w raporcie

Warto w tym miejscu odnotować, że określenia „cudzoziemiec” i „uchodźca” mają swoje definicje prawne (odpowiednio w ustawie o cudzoziemcach¹ oraz Konwencji Genewskiej dotyczącej statusu uchodźców, zmienionej Protokołem nowojorskim²), natomiast pojęcie „migrant”, choć takiej definicji nie posiada, zostało sprecyzowane przez Główny Urząd Statystyczny (dalej: „GUS”). „Cudzoziemcem” jest każda osoba, która nie posiada obywatelstwa polskiego. „Migrantem” - według GUS - osoba przybyła z zagranicy do kraju w celu osiedlenia się (zamieszkania na stałe) lub na pobyt czasowy. „Uchodźcą” jest osoba, która na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem, albo nie ma obywatelstwa i stale zamieszkuje. W prawie istnieje jeszcze ochrona czasowa, adresowana do cudzoziemców masowo przybywającym do Rzeczypospolitej Polskiej, którzy opuścili swój kraj pochodzenia lub określony obszar geograficzny, z powodu obcej inwazji, wojny, wojny domowej, konfliktów etnicznych lub rażących naruszeń praw człowieka³.

Niniejszy raport skupia się przede wszystkim na obywatelach Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 roku, niezależnie od podstawy na jakiej legalnie przebywają w Polsce. Jeżeli w tekście pojawia się pojęcie „uchodźcy”, chodzi zwykle o jego potoczne rozumienie – osób uciekających przed rosyjską agresją i wojną. Natomiast zarówno opis stanu prawnego, jak i rekomendacje w większości posługują się po prostu pojęciem „cudzoziemcy” lub „migranci” (w zależności od stopnia ogólności lub specyfiki omawianego zjawiska). Omawiane przepisy są często adresowane do obywateli (różnych) państwa trzecich (najczęściej innych niż UE i EFTA, które mają własny system uznawania kwalifikacji). Usprawnienia istniejących procedur przydadzą się zarówno migrantom z Ukrainy, jak i innym krajów.

W niniejszym fragmencie terminologicznym istotne są również różnice między pojęciami „nostryfikacja” a „uznanie kwalifikacji”. **Nostryfikacja** to formalna procedura uznawania zagranicznych dyplomów ukończenia studiów wyższych w Polsce, której celem jest stwierdzenie ich równoważności z polskimi dyplomami i tytułami zawodowymi. **Uznanie kwalifikacji** to szersze pojęcie obejmujące różne procedury uznawania zarówno kwalifikacji akademickich (wykształcenia, dyplomów, stopni naukowych), jak i zawodowych (uprawnień do wykonywania określonego zawodu) zdobytych w innym państwie.

W tym kontekście nostryfikacja traktowana jest jako jeden z możliwych elementów procesu uznania kwalifikacji, w szczególności w odniesieniu do kwalifikacji akademickich zdobytych w Ukrainie. Dlatego w miejscach, w których mowa jest o „uznaniu kwalifikacji”,



fot. Walter Frehner Pixabay

należy rozumieć to pojęcie szeroko – jako obejmujące różnorodne procedury administracyjne i instytucjonalne (w tym m.in. ocenę równoważności dyplomów, nostryfikację, decyzje o zgodzie na wykonywanie zawodu i uchwały o przyznaniu prawa wykonywania zawodu), stosowane zarówno w odniesieniu do kwalifikacji akademickich, jak i zawodowych.

Zakres badania

Badanie miało cztery główne komponenty badawcze – komplementarne i odzwierciedlone w strukturze raportu:

Po pierwsze, przygotowano **analizę prawną i instytucjonalną** dotyczącą uznawania kwalifikacji obywateli Ukrainy – w tym także zmian wynikających z przepisów specjalnych i praktyki stosowania przepisów przez uczelnie i izby zawodowe.

Po drugie, przeprowadzone zostało **badanie ankietowe** skierowane do osób z ukraińskimi kwalifikacjami, które przybyły do Polski po 24 lutego 2022, pytając je o znajomość procedur, podejmowane próby nostryfikacji, napotkane bariery i ich ocenę skuteczności systemu. Ankietę online, dostępną w j. ukraińskim i j. polskim, wypełniły **122 osoby**.

Po trzecie, opracowano **4 studia przypadków** dla zawodów wybranych w poszczególnych sektorach – służby zdrowia, edukacyjnym i transportowym/logistycznym – by pokazać, jak ścieżki uznania kwalifikacji przebiegają w praktyce. W tym kontekście przeprowadzone zostały rozmowy z osobami, które starały się o uznanie swoich kwalifikacji.

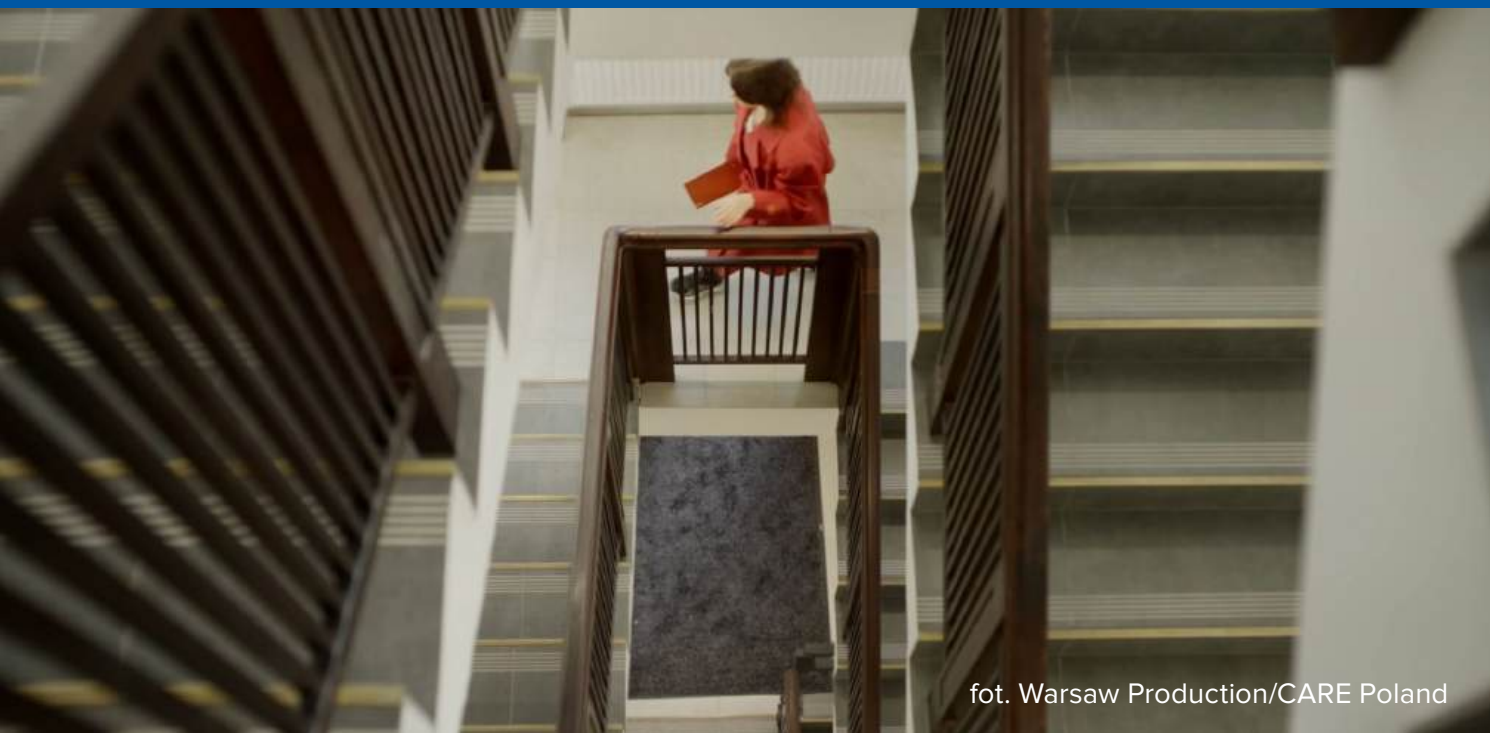
Po czwarte, przeprowadzonych zostało **13 wywiadów pogłębianych oraz 2 wywiady grupowe** z przedstawicielami kluczowych

instytucji – Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS), Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA), Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, Wydziału Kształcenia Lekarzy i Uznawania Kwalifikacji w Ministerstwie Zdrowia, uczelni, urzędu pracy, organizacji pozarządowych, czy pracodawców. Rozmowy te pozwoliły zidentyfikować konkretne luki informacyjne, trudności proceduralne i dobre praktyki.

Wnioski z badania pokazują, że formalnie funkcjonujący system nie zawsze działa w sposób dostępny i przewidywalny dla jego użytkowników. Jednocześnie, wiele z napotykanых barier wynika nie tyle z przepisów prawa, co z ich **interpretacji, braku koordynacji lub niedostosowania instytucjonalnego**.

Raport przygotowany został dla administracji centralnej i instytucji publicznych, ale także dla podmiotów zaangażowanych w system uznawania kwalifikacji i wspieranie osób z doświadczeniem uchodźczym. Ma on charakter aplikacyjny – to znaczy, że nie kończy się na analizie problemu, lecz oferuje **konkretne propozycje działań**, możliwych do wdrożenia w perspektywie krótkoterminowej i średniookresowej. Zakłada się, że narzędzie to będzie służyć nie tylko celom diagnostycznym, lecz również wspomagać podejmowanie decyzji o charakterze systemowym, prawnym i organizacyjnym, co w efekcie przyczyni się do bardziej **sprawnego, sprawiedliwego i skutecznego** uznawania kwalifikacji osób już obecnych w Polsce.

Analiza prawna/polityk publicznych na poziomie ogólnym



fot. Warsaw Production/CARE Poland

Zagadnienia wstępne

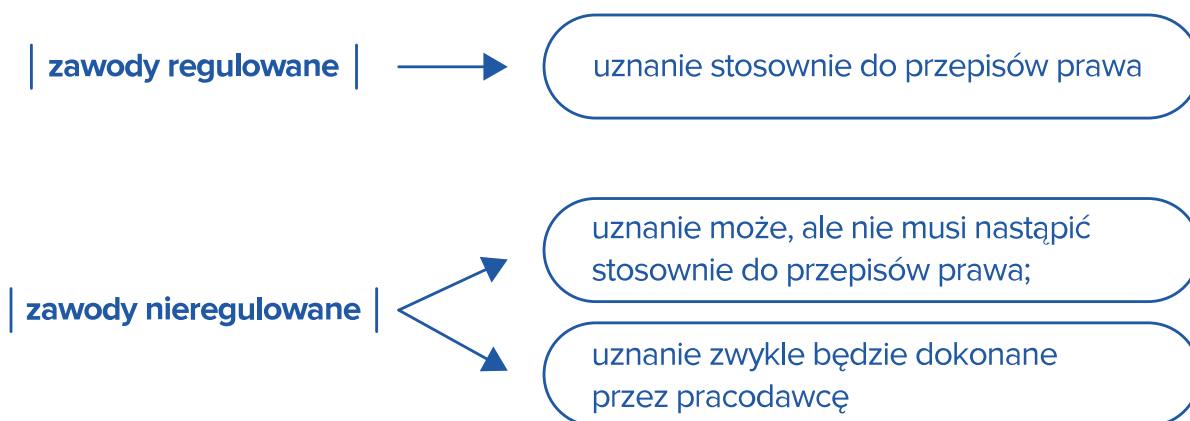
We współczesnym prawodawstwie nie funkcjonuje stały i wyczerpujący formalny wykaz lub klasyfikacja wszystkich zawodów, istnieją natomiast zestawienia zawodów regulowanych. Tym, co różni zawód regulowany od zawodu nieregulowanego jest fakt, że w przypadku zawodu regulowanego specjalne kwalifikacje wynikają z przepisów prawa, a więc są też przez to prawo określone. Definicja zawodu regulowanego znajduje się zarówno w dyrektywie 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (ze zmianami) (dalej: „Dyrektywa”), jak również w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 334, ze zmianami) (dalej: „ukzUE”)⁴

W przypadku zawodów nieregulowanych, kwalifikacje będą zwykle badane przez potencjalnego pracodawcę, który w zależności od charakterystyki danego stanowiska pracy i innych okoliczności może podjąć różne decyzje: wymagać posiadania określonych umiejętności czy doświadczenia albo zatrudnić osobę, którą dopiero trzeba przyuczyć lub wyszkolić.

Niektóre regulacje ustawowe, opisane w dalszej części niniejszego raportu, dotyczą uznania równoważności kwalifikacji zawodowych w ogólności, bez rozróżnienia na zawody regulowane i nieregulowane. To oznacza, że osoba, która uzyskała wyższe wykształcenie za granicą i zamierza w Polsce wykonywać zawód nieregulowany, również może skorzystać z formalnej procedury uznania swoich kwalifikacji. W praktyce jednak, najbardziej zainteresowane przejściem takiej - opartej o przepisy ustawowe - procedury będą osoby, które zamierzają wykonywać zawód regulowany.

DYREKTYWA: „zawód regulowany”: działalność zawodowa lub zespół działalności zawodowych, których podjęcie, wykonywanie, lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga, bezpośrednio bądź pośrednio, na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych (przy czym art. 3 ust. 2 dyrektywy stanowi, że zawód wykonywany przez członków stowarzyszeń lub organizacji wyszczególnionych w załączniku do dyrektywy traktowany jest również jako zawód regulowany)⁵.

USTAWA : Ilekroć w ustawie jest mowa o zawodzie regulowanym - oznacza to zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od posiadania określonych w przepisach regulacyjnych formalnych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania tych czynności zawodowych oraz, o ile jest to wymagane, od spełnienia innych warunków określonych w tych przepisach, stanowiących o sposobie regulacji zawodu.



Zagadnienia takie jak:

- uregulowana w Konstytucji Rzeczypospolitej wolność pracy oraz ograniczenia tej zasady, których kształt wynika zarówno z polskich ustaw, jak i przepisów unijnych,
- liczba zawodów regulowanych w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) i możliwe przyczyny tego stanu rzeczy,
- polskie przepisy, które w ciągu ostatnich kilkunastu lat ograniczyły liczbę zawodów regulowanych (i stojące za tym motywy ustawodawcy),

zostały opisane w raporcie IOM Poland (2023) pt. *Uznawanie i walidacja w Polsce kwalifikacji oraz umiejętności spoza Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności nabytych w Ukrainie*⁶. W związku z powyższym, szczegółowe informacje w tym zakresie można znaleźć w wymienionym opracowaniu.

Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej

Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej

Państwa członkowskie UE oraz Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym - posiadają wspólny system uznawania kwalifikacji zawodowych, wynikający z Dyrektywy, a w Polsce implementowany przez ukzUE⁷.

Podstawy uznania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach trzecich

W odniesieniu do państw trzecich (innych niż państwa członkowskie UE, EFTA - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym) nie funkcjonuje analogiczny, multilateralny system uznawania kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że większość obywateli państw trzecich, w tym Ukrainy, zainteresowanych wykonywaniem w Polsce zawodów regulowanych, musi spełnić wymogi wynikające z ustaw sektorowych. Przepisy szczególne mogą wprowadzać pewne odstępstwa. Podstawowym warunkiem dostępu do wielu zawodów regulowanych jest uznanie równoważności dyplomu.

Uznanie równoważności dyplomu uzyskanego na terytorium Ukrainy

Co do zasady dyplom ukończenia studiów za granicą może być uznany za równoważny odpowiedniemu polskiemu dyplomowi

i tytułowi zawodowemu na podstawie umowy międzynarodowej określającej równoważność, a w przypadku jej braku - w drodze postępowania nostryfikacyjnego⁸.

Obecnie obowiązująca umowa między Polską a Ukrainą o wzajemnym uznawaniu akademickim dokumentów o wykształceniu i równoważności stopni (podpisana dn. 11 kwietnia 2005 r., weszła w życie 20 czerwca 2006 r.) przewiduje jedynie tzw. uznanie do celów akademickich, czyli możliwość kontynuacji kształcenia – przez osoby, które uzyskały wykształcenie w jednym z państw-stron – w placówkach drugiego państwa. Nie oznacza to jednak uznania równoważności dyplomów.

Stwierdzenie równoważności dyplomów:

- uzyskanych na Ukrainie po 20 czerwca 2006 r. oraz
- dyplomów lekarza, lekarza dentysty, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, lekarza weterynarii i architekta – niezależnie od daty otrzymania dyplomu

możliwe jest jedynie po przeprowadzeniu odpowiednio nostryfikacji dyplomu.

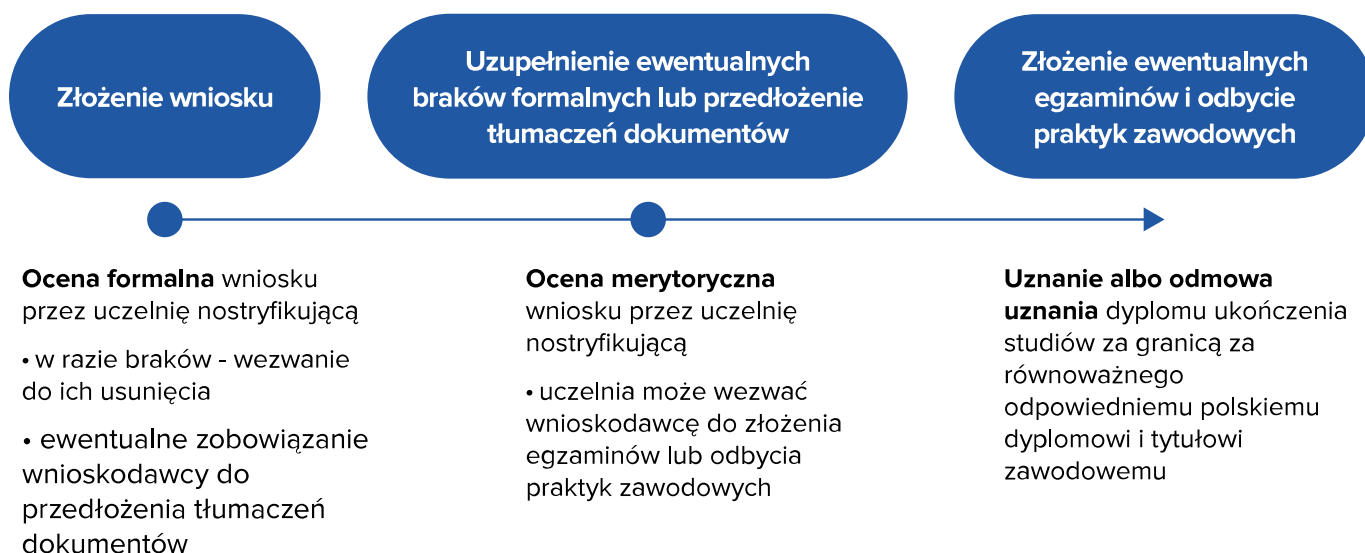
Z kolei dyplomy uzyskane do 20 czerwca 2006 roku (inne niż dyplomy ww. zawodów) są nadal uznawane za równoważne, o ile spełniają wymogi wcześniej obowiązujących umów międzynarodowych⁹.

Postępowanie nostryfikacyjne – regulacja ustawowa¹⁰

Postępowanie nostryfikacyjne:

- wszczyna się na wniosek osoby zainteresowanej;
- prowadzi uczelnia posiadająca kategorię naukową A+, A albo B+ w dyscyplinie, której dotyczy wniosek;

- jest odpłatne – opłata wynosi maksymalnie 50% miesięcznego wynagrodzenia profesora (przyjmując, że chodzi tu o wynagrodzenie zasadnicze profesora uczelni publicznych, aktualnie opłata może maksymalnie wynosić około 4700 złotych); WYJĄTKI:
 - 1) uczelnia może zwolnić z opłaty na warunkach i w trybie przez nią przewidzianym,
 - 2) osoba bezrobotna lub poszukująca pracy może zwrócić się do starosty o sfinansowanie opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne z Funduszu Pracy;
- do wniosku dołącza się:
 - dyplom ukończenia studiów;
 - dokumenty umożliwiające ocenę przebiegu studiów, uzyskiwanych efektów uczenia się i czasu trwania studiów;
 - świadectwo, dyplom lub inny dokument, na podstawie którego wnioskodawca został przyjęty na studia;
 - oświadczenie wnioskodawcy o miejscu i dacie urodzenia;
- uczelnia może wezwać wnioskodawcę
 - przedłożenie tłumaczenia zwykłego dokumentów opisanych w pkt. 1-3 lub tłumaczenia przysięgłego (lub przez tłumacza zagranicznego z potwierdzeniem polskiego konsula) dokumentów opisanych w pkt. 2);
- w razie stwierdzenia różnic w programie studiów, efektach uczenia się lub czasie trwania studiów uczelnia może zobowiązać wnioskodawcę do złożenia egzaminów lub odbycia praktyk zawodowych;
- termin załatwienia sprawy wynosi 90 dni od dnia złożenia wniosku spełniającego wymagania formalne (w przypadku braków formalnych uczelnia wyznacza najpierw termin ich usunięcia, nie krótszy niż 14 dni); do ww. terminu nie wliczają się okresy wyznaczone na:
 - przedłożenie tłumaczenia dokumentów żądanych przez uczelnię,
 - złożenie wymaganych egzaminów i odbycie wymaganych praktyk zawodowych;
 - nostryfikacja dyplomu następuje w formie zaświadczenia, natomiast odmowa nostryfikacji – w formie decyzji¹¹.



Potwierdzenie posiadania wykształcenia lub ukończenia studiów

Nostryfikacja dyplomu nie jest tym samym, co potwierdzenie posiadania wykształcenia na określonym poziomie¹³ ani ukończenia studiów na określonym poziomie¹⁴. Ten ostatni mechanizm, opisany w art. 327 ust. 3 psw, adresowany przed 2022 rokiem głównie do osób posiadających status uchodźcy, a następnie rozszerzony zasadniczo na obywateli Ukrainy, pozwala potwierdzić ukończenie studiów na określonym poziomie cudzoziemcom (nie tylko im, ale głównie), którzy nie dysponują stosownym dyplomem. Warto jednak zwrócić uwagę, że rozporządzenie wykonawcze do ustawy wymaga dołączenia do wniosku takich dokumentów, których przedstawienie wydaje się być trudniejsze niż przedstawienie samego dyplomu¹⁵.

Konwencja Lizbońska, sieć ENIC-NARIC i NAWA

Konwencja o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w Regionie Europejskim, tzw. **Konwencja Lizbońska o Uznawaniu Kwalifikacji** („Konwencja”), której sygnatariuszami są i Polska, i Ukraina, zobowiązuje strony *do opracowania procedur szybkiej i sprawiedliwej oceny, czy uchodźcy, osoby wysiedlone lub osoby w sytuacji podobnej do sytuacji uchodźców spełniają odpowiednie wymagania dotyczące dostępu do szkolnictwa wyższego, możliwości kontynuowania studiów wyższych lub podjęcia pracy zawodowej, nawet gdy kwalifikacje uzyskane w jednej ze Stron nie mogą być udokumentowane*¹⁷.

Konwencja statuuje ogólną zasadę wzajemnej uznawalności przez strony poziomów wykształcenia i wynikających z niego kwalifikacji

(choć nie jest to bezwarunkowe). Uznanie przez daną stronę kwalifikacji wyższego wykształcenia uzyskanych w innym kraju wywiera skutki w obszarze dostępu do dalszej edukacji oraz używania tytułu akademickiego. Nie powoduje jednak uznania dyplomu za równoważny. Konwencja stanowi jedynie, że (...) *uznanie może ułatwić dostęp do rynku pracy zgodnie z prawem i uregulowaniami Strony* (...) ¹⁸.

Zgodnie z art. IV.4 Konwencji *Ocena przez daną Stronę kwalifikacji wykształcenia wyższego uzyskanych w innej Stronie może przyjąć formę: a) opinii dla ogólnych celów zatrudnienia; b) opinii dla szkoły wyższej w celu przyjęcia na kierunki studiów; c) opinii dla innych organów kompetentnych w sprawie uznawania kwalifikacji*. Biuro Uznawalności Wykształcenia w **Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej** („NAWA”), jako polskie centrum **ENIC-NARIC**¹⁹, wydaje indywidualne informacje o zagranicznych dyplomach²⁰. Nie stanowi to potwierdzenia równoważności dyplomu, ale może być przydatne dla celów kontynuacji kształcenia.

Warto zauważyć, że NAWA oferuje również narzędzie „Kwalifikator”²¹, które pozwala w prosty i szybki sposób sprawdzić, do czego uprawniają w Polsce określone dyplomy uzyskane w poszczególnych krajach. Kwalifikator przedstawia informacje zarówno na temat możliwości dalszego kształcenia, jak i uznania równoważności dyplomu (dla celów podjęcia pracy). Niestety informacje te mają charakter bardzo ogólny, na przykład: *Polski odpowiednik może zostać określony po przeprowadzeniu procedury nostryfikacji*. Narzędzie mogłoby mieć dużo większe znaczenie praktyczne, gdyby zostało uzupełnione o dane na temat procedur nostryfikacyjnych lub choćby zawierało

odnośniki do konkretnych stron rządowych, gdzie informacje takie można znaleźć.

EQPR, Europejski Paszport Kwalifikacji dla Uchodźców

Dnia 9 maja 2022 r. Polska przystąpiła do koordynowanego przez Radę Europy projektu European Qualifications Passport for Refugees (EQPR, Europejski Paszport Kwalifikacji dla Uchodźców). Projekt umożliwia weryfikację kwalifikacji uchodźców mimo brakującej lub niewystarczającej dokumentacji odbytego kształcenia. **Wniosek o wydanie Europejskiego Paszportu Kwalifikacji dla Uchodźców może złożyć osoba, która otrzymała odpowiedni dokument potwierdzający status uchodźcy, osoba ubiegająca się o azyl oraz osoba z prawem do ochrony tymczasowej.** EQPR ma zastosowanie między innymi do obywateli Ukrainy, **dotkniętych skutkami konfliktu zbrojnego**²². Wnioski składa się **poprzez** portal Rady Europy. Procedura uzyskania dokumentu składa się z części pisemnej (wypełnienie szczegółowego formularza samooceny kwalifikacji oraz załączenie dostępnych dowodów uzyskania wykształcenia) oraz ustandaryzowanej rozmowy z dwójgim odpowiednio przeszkolonych ewaluatorów.

Pozytywne przejście procedury skutkuje uzyskaniem dokumentu - Europejski Paszport Kwalifikacji dla Uchodźców ważnego przez 5 lat. Mimo wniesienia przez NAWA propozycji zmian do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w postaci rozszerzenia listy dokumentów uprawniających do przyjęcia na studia drugiego stopnia i studia doktoranckie właśnie o EQPR, taka zmiana jeszcze nie nastąpiła. Co za tym idzie, EQPR może mieć jedynie pomocnicze znaczenie, głównie w obszarze dostępu do pracy w zawodach nieregulowanych, gdzie pracodawca

posiada swobodę decyzyjną odnośnie oceny spełniania przez kandydata na pracownika wymagań stawianych na danym stanowisku.

Inne poza nostryfikacją warunki uzyskania prawa wykonywania zawodu

Sama nostryfikacja dyplomu może nie być warunkiem wystarczającym do uzyskania prawa wykonywania zawodu w Polsce. Ustawy regulujące poszczególne zawody regulowane mogą wymagać, oprócz posiadania wyższego wykształcenia kierunkowego, również pełnej zdolności do czynności prawnych, stanu zdrowia pozwalającego na wykonywanie zawodu, odbycia odpowiedniego kształcenia zawodowego i złożenia stosownych egzaminów, a nawet tak zwanej nienagannej postawy etycznej. W przypadku cudzoziemców konieczne może być również uzyskanie pozytywnego wyniku z egzaminu sprawdzającego znajomość języka polskiego.



Studia przypadku



W ramach pogłębionego badania case study wybrano trzy sektory: edukacji, służby zdrowia i logistyki. Przykłady te ilustrują różnorodność wyzwań związanych z uznawaniem zagranicznych kwalifikacji w Polsce. Należą one do sektorów deficytowych na rynku pracy, co czyni sprawne uznawanie kwalifikacji w tych obszarach szczególnie ważnym. Jednocześnie, mają duże znaczenie społeczne i znaczący udział cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy. Przedstawione studia przypadku łączą analizę formalnych procedur z doświadczeniami osób, które próbowały kontynuować karierę zawodową w Polsce – pokazując, jak wygląda system w praktyce.

Liczba profesji należących do niżej wymienionych sektorów, rozległość regulacji prawnych dotyczących poszczególnych zawodów regulowanych oraz ograniczone ramy niniejszego raportu powodują, że dalej przedstawione informacje nie mają charakteru kompletnego i wyczerpującego. Wyboru, jakie informacje przedstawić, a jakie pominąć dokonano z uwzględnieniem ich praktycznego znaczenia dla możliwości podjęcia lub kontynuacji w Polsce pracy zawodowej zgodnej z kwalifikacjami uzyskanymi na terytorium Ukrainy.

Pandemia COVID-19 doprowadziła do przyjęcia rozwiązań ułatwiających obywatelom państw trzecich dostęp do niektórych zawodów regulowanych. Z kolei rosyjska agresja na Ukrainę skutkowała uchwaleniem w dniu 12 marca 2022 r. ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 167, ze zm., dalej: „ustawa pomocowa”). Zarówno przepisy COVID-owe, jak i wynikające z ustawy pomocowej wprowadziły szereg ułatwień dla obywateli Ukrainy, z których część przestała już obowiązywać z uwagi na upływ czasu, na jaki były przyznane, natomiast niektóre z nadal obowiązujących ułatwień są przedmiotem projektu poselskiego, postulującego ich usunięcie. Status wybranych ułatwień opisano skrótowo w sekcjach poświęconych poszczególnym sektorom.

Edukacja (analiza w oparciu o desk research i wywiad pogłębiony)

Nauczyciele przedszkolni i szkolni

Spośród wielu zawodów należących do sektora edukacyjnego na szczególną uwagę zasługuje nauczyciel. Zawody nauczyciela praktycznej nauki zawodu, nauczyciela przedszkola, nauczyciela

szkoły podstawowej, klasy I – III, nauczyciela szkoły podstawowej klas IV-VIII oraz nauczyciela szkoły ponadpodstawowej są zawodami regulowanymi, to znaczy, że osoby je wykonujące muszą posiadać kwalifikacje i spełniać wymogi

opisane w obowiązujących przepisach prawa. Obywatele Ukrainy mogą aktualnie być zatrudniani w Polsce jako nauczyciele lub pomoc nauczyciela zgodnie z następującymi zasadami:

Tryb zatrudnienia	Warunki
Na podstawie ustawy – Karta Nauczyciela (art. 9 ust. 1) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli	• osoba spełnia warunki przewidziane dla obywateli polskich • uzyskano uznanie lub nostryfikację dyplomu • potrzeba zatrudnienia cudzoziemca wynika z organizacji nauczania w szkole • organ prowadzący szkołę wyraził zgodę na zatrudnienie • organ wyrażający zgodę na zatrudnienie może odstąpić od wymogów kwalifikacyjnych, określonych w przepisach o kwalifikacjach nauczycieli - w zakresie wykształcenia i przygotowania pedagogicznego - tylko wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania w szkole
Na podstawie ustawy – prawo oświatowe (art. 15 ust. 1, 2 i 6 oraz art. 13 ust. 6 pkt 2) <i>in fine</i> i art. 14 ust. 3 pkt 6) <i>in fine</i>) W uzasadnionych przypadkach w przedszkolu lub szkole może być zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem (uznanie lub nostryfikacja dyplomu nie są konieczne)	• osoba posiada przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć • kurator oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej - minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego wyraził zgodę na zatrudnienie cudzoziemca
Na podstawie ustawy pomocowej (art. 57) W latach szkolnych 2021/2022-2024/2025 na stanowisku pomocy nauczyciela może być zatrudniona osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego. Wymogu znajomości języka polskiego potwierdzonej dokumentem, o którym mowa w ustawie o pracownikach samorządowych, nie stosuje się. Analogiczne zasady stosuje się w roku szkolnym 2024/2025 na stanowisku asystenta międzykulturowego.	• osoba posiada znajomość języka polskiego w mowie i piśmie w stopniu umożliwiającym pomoc uczniowi, który nie zna języka polskiego albo zna go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki • osoba spełnia pozostałe wymogi stawiane obywatelom polskim

Studium przypadku: Historia Sofii – bez możliwości powrotu do zawodu

Doświadczenie zawodowe	Wykształcenie	Kroki podjęte w Polsce
10 lat jako nauczycielka muzyki w szkole artystycznej	Magister ekonomii, studia podyplomowe (pedagogika muzyczna)	Próba nostryfikacji magistra, wstępna ocena, odmowa
Sofia przyjechała do Polski tuż po wybuchu wojny. Ma wykształcenie wyższe ekonomiczne, ukończyła też dwuletnie studia podyplomowe z pedagogiki muzycznej i szkołę muzyczną w Ukrainie. Przez dziesięć lat pracowała jako nauczycielka muzyki. Po przyjeździe do Krakowa podjęła pracę w szkole podstawowej jako asystentka międzykulturowa. Chciała jednak wrócić do zawodu, dlatego zdecydowała się na próbę nostryfikacji dyplomu magistra – licząc, że to pozwoli jej rozpocząć studia podyplomowe w Polsce i kontynuować pracę jako nauczycielka. Złożyła dokumenty na Uniwersytet Jagielloński. Uczelnia przeprowadziła bezpłatną, wstępną ocenę – bez konieczności tłumaczeń przysięgłych. To było ułatwienie, ale analiza zakończyła się odmową. Różnice programowe między polskimi a ukraińskimi studiami ekonomicznymi były zbyt duże. Sugerowano jej, że jedynym rozwiązaniem byłoby rozpoczęcie studiów od początku. Wcześniejsze kwalifikacje – szkoła muzyczna, studia podyplomowe z pedagogiki muzycznej – nie miały polskich odpowiedników i nie zostały uwzględnione. To, że posiada kompetencje i doświadczenie w nauczaniu muzyki, nie miało znaczenia formalnego. Sofia przyznaje, że na początku wiedziała bardzo mało o procesie nostryfikacji. Informacje		
zbierała samodzielnie, z różnych źródeł – głównie z Internetu i rozmów z innymi. Nie korzystała z żadnej instytucjonalnej pomocy. Jej zdaniem, największym problemem był brak jasnej ścieżki i brak osób, które mogłyby odpowiedzieć na konkretne pytania dotyczące niestandardowych przypadków. Czuła się pozostawiona sama sobie, przerzucana między instytucjami. Przez to po otrzymaniu odmowy nie podjęła kolejnej próby na innej uczelni – zabrakło jej siły i motywacji. Dzisiaj pracuje nadal w szkole, ale na stanowisku, które nie ma związku z jej kwalifikacjami. Mówi wprost, że to praca poniżej kompetencji. Chciała uczyć muzyki – nie ma takiej możliwości. Próbowwała szukać innych ścieżek rozwoju: ukończyła polską szkołę policealną, szuka rozwiązań, ale nie planuje ponownego podejścia do nostryfikacji. Z perspektywy Sofii, system jest zamknięty na osoby z niestandardową ścieżką edukacyjną. Jej zdaniem brakuje elastyczności, indywidualnego podejścia i miejsca, gdzie można uzyskać realne wsparcie. Zgłasza konkretne rekomendacje: stworzenie jednego punktu informacyjnego, uproszczenie procedur, umożliwienie cyfrowego składania dokumentów i rozważenie uznania kwalifikacji zawodowych na podstawie doświadczenia.		

Nauczyciele akademicki

W przypadku nauczycieli akademickich szczególne rozwiązania przewidziane są przez ustawę pomocową. Stanowi ona, że obywatel Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny, który oświadczy, że w dniu 24 lutego 2022 r. pracował jako nauczyciel akademicki w uczelni działającej na terytorium Ukrainy oraz posiada wymagany tytuł zawodowy, stopień naukowy, stopień w zakresie sztuki lub tytuł profesora i odpowiednie kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska, może zostać zatrudniony w uczelni jako nauczyciel akademicki bez przeprowadzenia konkursu, o którym mowa w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Jednocześnie możliwe jest odstępstwo od wymagań dotyczących tytułu albo stopnia określonych w art. 116 ust. 2 psw.

Podobne zasady stosuje się do zatrudniania obywateli Ukrainy w jednostkach Państwowej Akademii Nauk, instytutach badawczych oraz w Centrum Łukasiewicz lub instytucie działającym w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, aczkolwiek zgłoszony w styczniu b.r. poselski projekt nowelizacji ustawy

pomocowej postuluje uchylenie przepisów regulujących wyżej wspomniane ułatwienia.

Służba zdrowia (analiza w oparciu o desk research i wywiad pogłębiony)

Z uwagi na wagę chronionych dóbr, czyli życia i zdrowia ludzkiego (lub zwierzęcego – w przypadku lekarza weterynarii), służba zdrowia należy do branż wysoce regulowanych. Choć nie wszystkie zawody z tego sektora są zawodami regulowanymi, to dzieje się tak w wielu przypadkach, przede wszystkim: lekarzy, lekarzy dentystów i lekarzy weterynarii, pielęgniarek i położnych, farmaceutów, fizjoterapeutów, diagnostów laboratoryjnych. Zawody te (oraz inne, wymienione w ustawie o niektórych zawodach medycznych) funkcjonują pod rządami konkretnych ustaw, które opisują warunki wykonywania zawodu, w tym niezbędne kwalifikacje i tryb ich weryfikacji.

Uzyskanie przez cudzoziemca spoza UE, a więc także obywatela Ukrainy, pełnego prawa wykonywania zawodu lekarza albo lekarza dentysty wymaga zasadniczo²⁵:

uznania dyplomu lekarza albo lekarza dentysty w Polsce za równoważny zgodnie z odpowiednimi przepisami oraz spełniający minimalne wymogi kształcenia określone w przepisach Unii Europejskiej

albo

posiadania dyplomu lekarza albo lekarza dentysty wydanego w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej oraz świadectwa złożenia Lekarskiego Egzaminu Weryfikacyjnego lub Lekarsko-Dentystycznego Egzaminu Weryfikacyjnego

A ponadto (w obu powyższych przypadkach): posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych, stanu zdrowia pozwalającego na wykonywanie zawodu, nienagannej postawy etycznej, niezbędnej znajomości języka polskiego potwierdzonej egzaminem z języka polskiego, odbycia stażu podyplomowego oraz złożenia z wynikiem pozytywnym Lekarskiego Egzaminu Końcowego („LEK”) lub Lekarsko-Dentystycznego Egzaminu Końcowego („LDEK”).

Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1287, ze zm., dalej: „uzlild”) modyfikuje powyższe wymogi w sytuacjach szczególnych, takich jak chęć wykonywania zawodu jedynie w celu kształcenia podyplomowego lub w szkole doktorskiej. Innym przypadkiem jest możliwość udzielenia zgody na wykonywanie zawodu lekarza oraz przyznanie prawa wykonywania zawodu na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia w podmiocie leczniczym²⁶ (tak zwana procedura uproszczona, niewymagająca ani nostryfikacji dyplomu, ani złożenia LEK/LDEK). W przeszłości wystarczające dla tego trybu było złożenie oświadczenia o znajomości języka polskiego wystarczającej do wykonywania powierzonego zakresu czynności zawodowych. Po nowelizacji ustawy, należy przedstawić dokument potwierdzający znajomość języka polskiego co najmniej na

poziomie B1, przy czym osoby, które uzyskały zgodę Ministra Zdrowia na wykonywanie zawodu lekarza albo lekarza dentysty na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia:

- wydaną na podstawie wniosku złożonego po dniu 24 października 2024 r. – muszą przedłożyć ten dokument okręgowej radzie lekarskiej wraz z wnioskiem o przyznanie prawa wykonywania zawodu;
- wydaną na podstawie wniosku złożonego do dnia 24 października 2024 r. nie muszą przedstawiać dokumentu poświadczającego znajomość języka polskiego minimum na poziomie B1 przed uzyskaniem prawa wykonywania zawodu. Okręgowa rada lekarska jest zobowiązana do przyznania prawa wykonywania wyłącznie na podstawie decyzji Ministra Zdrowia. Jednak lekarze ci są obowiązani do przedłożenia właściwej okręgowej radzie lekarskiej dokumentu poświadczającego znajomość języka polskiego minimum na poziomie B1 w terminie do dnia 1 maja 2026 r., pod rygorem utraty prawa wykonywania zawodu lekarza albo lekarza dentysty²⁷.

Prawo wykonywania zawodu, o którym powyżej (w tak zwanej procedurze uproszczonej) jest wydawane na okres **nie dłuższy niż 5 lat**.

Studium przypadku – historia Saszy - Od tymczasowego prawa do wykonywania zawodu do nostryfikacji

Doświadczenie zawodowe	Wykształcenie	Kroki podjęte w Polsce
2 lata w Ukrainie i 1,5 roku w Polsce	Dyplom lekarza dentysty po internaturze	Tymczasowe prawo wykonywania zawodu; w procesie uznania kwalifikacji (nostryfikacja oraz egzamin LDEK)

Sasza przyjechał do Polski dwa lata temu z niedużego miasta w zachodniej Ukrainie. Z zawodu jest dentystą i przez dwa lata pracował w zawodzie. Po pewnym czasie udało mu się uzyskać tymczasowe prawo wykonywania zawodu. To pozwoliło mu poczuć się pewniej, ale od początku wiedział, że to rozwiązanie na czas określony. Tymczasowe prawo obowiązuje tylko przez pięć lat – i to właśnie ta granica czasowa skłoniła go do rozpoczęcia procedury nostryfikacji.

Zanim złożył wniosek, nie wiedział o tej procedurze prawie nic. Nie korzystał z żadnego wsparcia instytucji. Szukał informacji w Internecie, czytał wpisy na grupach na Facebooku, dopytywał znajomych. Oficjalne strony, choć dostępne w ograniczonym zakresie także po ukraińsku, były trudne do zrozumienia. Język polski znał wtedy słabo, dziś mówi i rozumie znacznie lepiej, ale wtedy wszystko wydawało się niejasne.

Zarejestrował się na platformie Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, gdzie prowadzona jest procedura nostryfikacji w formie częściowo zdalnej. To było dla niego dużym ułatwieniem. System pozwalał załączyć skany dokumentów i wstępnie przejść ocenę bez

osobistego kontaktu. Oryginały trzeba było dostarczyć później, ale początkowy etap był szybki i klarowny. Dzięki temu, że wcześniej przygotował wszystkie dokumenty do uzyskania tymczasowego prawa wykonywania zawodu, większość wymaganych załączników miał już przetłumaczoną i potwierdzoną notarialnie. W tym sensie proces nostryfikacji nie wymagał od niego dodatkowych formalności, mógł od razu przejść do dalszych etapów.

Największym wyzwaniem okazało się przygotowanie merytoryczne do egzaminów. Choć ma doświadczenie praktyczne w pracy z pacjentami, bariera językowa, szczególnie w terminologii medycznej, była kluczowa. Nawet jeśli znał odpowiedzi, musiał się dwa razy zastanawiać, czy dobrze rozumie pytanie. Egzaminy, z którymi się mierzy, nie są według niego szczególnie trudne merytorycznie, ale bywają „zakręcone” – pytania często formułowane są w taki sposób, że trudno wybrać jedną, najbardziej poprawną odpowiedź. Dodatkowo różnice między uczelniami w zakresie progów zdawalności tylko zwiększają stres. W Katowicach, gdzie zdaje Sasza, próg wynosi 70%, jego zdaniem

zbyt wysoko, szczególnie biorąc pod uwagę trudność językową i brak standaryzacji egzaminów w skali krajowej.

Na co dzień pracuje sześć dni w tygodniu – rano i popołudniami przyjmuje pacjentów, wieczorami i nocami uczy się do egzaminów. Przyznaje, że jest to duże obciążenie fizyczne i psychiczne, i że czasem po prostu brakuje mu sił. Proces traktuje jako inwestycję – nie tyle finansową, bo nie oczekuje, że nostryfikacja zmieni coś w jego zarobkach, ile zawodową. Nie korzystał z żadnych kursów przygotowawczych ani językowych. Mówi otwarcie, że najbardziej brakuje mu wsparcia: kogoś, kto przeprowadziłby go przez ten proces krok po kroku. Uczelnia udzieliła mu podstawowych informacji, ale – jak sam mówi – „bez fanatyzmu”. Dostał odpowiedzi na pytania, które zadał, ale nikt nie wyjaśnił mu całej procedury od początku do końca, nie wskazał, na czym skupić się w nauce. Wiedzę musi selekcjonować sam, co przy rozproszeniu materiałów i ograniczonym czasie jest wyjątkowo trudne.

Uważa, że system powinien przewidywać bardziej zorganizowane wsparcie – chociażby możliwość konsultacji z mentorem, lekarzem,

który już przeszedł nostryfikację, albo udział w kursie przygotowawczym. W jego ocenie realne umiejętności praktyczne powinny być uwzględnione w ocenie – nie tylko teoria. Zna przypadki osób, które świetnie zdają egzaminy, ale w praktyce sobie nie radzą, i odwrotnie – doświadczonych lekarzy, którzy nie przechodzą testów przez język lub inny sposób formułowania pytań. Cyfryzacja procesu to jedna z rzeczy, które ocenia pozytywnie. Platforma do rejestracji dokumentów w Katowicach była dla niego dużym ułatwieniem, choć – jak zaznacza – nie wszystko da się załatwić online. Oryginały i tak trzeba dostarczyć osobiście, ale cyfrowy początek pozwala zaoszczędzić czas.

Sasza mówi wprost – proces nostryfikacji jest trudny, bo złożony i wymagający. Ale nie uważa go za niesprawiedliwy. Jego problemem nie jest sama procedura, ale brak systemowego wsparcia i przygotowania osób do jej przejścia. Jest zdania, że nostryfikacja ma sens tylko wtedy, gdy ktoś wiąże swoją przyszłość zawodową z Polską. W jego przypadku to świadoma decyzja. Chce tu zostać i rozwijać się zawodowo.

Szczególnym przypadkiem jest uznanie za równoważny tytułu lekarza specjalisty. Przepisy, zgodnie z którymi ww. uznanie się odbywa, wymagają, aby czas trwania szkolenia specjalizacyjnego odbytego za granicą, program specjalizacji (w zakresie wymaganej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych), sposób potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności, a także sposób i tryb złożenia egzaminu lub innej formy potwierdzenia

uzyskanej wiedzy i umiejętności zasadniczo odpowiadały wymogom istniejącym w Polsce. Takie sformułowanie przepisów sugeruje, że uznanie tytułu lekarza specjalisty może okazać się niemożliwe, ponieważ jest mało prawdopodobne, aby tak wiele elementów procesu kształcenia, a następnie weryfikacji wiedzy lekarza funkcjonowało w dwóch krajach analogicznie lub w sposób aż tak zbliżony.

Przyznanie prawa wykonywania zawodu na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia w podmiocie leczniczym dotyczy również pielęgniarek i położnych. Zgodnie z art. 35a ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 814; ze zm., dalej: uzpip), osoba, która uzyskała kwalifikacje poza terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, może uzyskać prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej, na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia w podmiocie wykonującym działalność leczniczą, jeżeli :

- złożyła oświadczenie, że wykazuje znajomość języka polskiego wystarczającą do wykonywania powierzonego jej zakresu czynności zawodowych (potwierdzone odpowiednim dokumentem stwierdzającym znajomość języka polskiego co najmniej na poziomie B1);
- uzyskała zaświadczenie od podmiotu wykonującego działalność leczniczą zawierające wykaz komórek organizacyjnych zakładu leczniczego i okres planowanego zatrudnienia ze wskazaniem zakresu czynności zawodowych zgodnego z posiadanym wykształceniem;
- ma pełną zdolność do czynności prawnych;

- jej stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki lub położnej;
- wykazuje nienaganną postawę etyczną;
- ma co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe jako pielęgniarka lub położna, uzyskane w okresie 5 lat bezpośrednio poprzedzających uzyskanie zaświadczenia, od podmiotu wykonującego działalność leczniczą, o którym mowa powyżej;
- posiada dyplom pielęgniarki lub położnej, odpowiednio zalegalizowany albo opatrzony apostille (minister właściwy do spraw zdrowia może odstąpić od tego warunku, jeżeli spełnienie tego warunku przez wnioskodawcę jest niemożliwe lub znacząco utrudnione).

Ścieżka przewidziana w art. 35a uzpip nie jest dostępna dla osób, których wykształcenie jest na poziomie niższym niż licencjat (według polskich standardów), na przykład osób po średniej szkole medycznej albo osób, które w ramach kształcenia wyższego nie były zobligowane do sporządzenia i obrony pracy licencjackiej. Jak już wspomniano powyżej, pewne ułatwienia przewiduje też ustawa pomocowa. Poniżej przedstawiono przegląd takich ułatwień w zakresie dotyczących zawodów lekarza, lekarza dentysty, pielęgniarki, położnej i psychologa.

Ułatwienia przewidziane ustawą pomocową	Podstawa prawna	Status danego ułatwienia w czasie
uzyskanie prawa warunkowego wykonywania zawodu lekarza lub lekarza dentysty	art. 61	wygasło 24.10.2024 r.
udzielanie świadczeń zdrowotnych przez lekarzy stażystów obywatelom Ukrainy, których pobyt w Polsce uznaje się za legalny, poza podmiotem, w którym odbywają staż	art. 62	trwa bezterminowo
udzielanie świadczeń zdrowotnych obywatelom Ukrainy, których pobyt w Polsce uznaje się za legalny, przez lekarzy o odpowiednio wysokich kwalifikacjach i spełniających dalsze warunki opisane w art. 9 ust. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty	art. 63	trwa do 30.09.2025 r.
uzyskanie prawa warunkowego wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej (prawa tego nie należy mylić z prawem przewidzianym w art. 35a uzp, to jest prawem wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej, na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia w podmiocie wykonującym działalność leczniczą)	art. 64	wygasło 24.10.2024 r.
prawo pielęgniarki lub położnej do zatrudnienia w domu pomocy społecznej mimo braku znajomości języka polskiego potwierdzonej dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej	art. 64 ust. 6	trwa bezterminowo ²⁸
świadczenie usług psychologicznych, w tym świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień przez osoby, które uzyskały dyplom ukończenia studiów na kierunku psychologia i tytuł zawodowy specjalisty na kierunku psychologia albo magistra na kierunku psychologia oraz przebywają legalnie w Polsce i są uprawnione do wykonywania pracy	art. 64b	trwa do 30.10.2025 r.



Studium przypadku: Historia Natashy - między dokumentem a pacjentem

Doświadczenie zawodowe	Wykształcenie	Kroki podjęte w Polsce
20 lat w Ukrainie	Dyplom pielęgniarki, średnie medyczne	Warunkowe prawo wykonywania zawodu, nostryfikacja, studia magisterskie

Natasha wraz z dzieckiem i schorowaną matką przekroczyła granicę Polski na początku marca 2022 roku. Uciekła z okupowanego Wilnianska, gdzie przez niemal dwie dekady pracowała jako pielęgniarka. Słyszała, że pielęgniarki w Polsce zarabiają nieźle, że podpisuje się tu umowy i że w szpitalach brakuje ludzi. Nie miała jednak pojęcia, jak formalnie przekuć ukraiński dyplom w prawo do pracy – „Myślę, że wiedziałam jedną trzecią tego, co powinnam” – wspominała.

Pierwsze informacje znajdowała na Facebooku, w grupach tworzonych przez Ukraińców i Białorusinów. Problem w tym, że dotyczyły głównie lekarzy – pielęgniarki były jakby z boku całej tej procedury. Oficjalne strony uczelni czy ministerstwa milczały. Informacje były niejasne, niepełne, często tylko po polsku. Zanim opanowała język, procedura była dla niej jak zamknięty labirynt. Z pomocą przyszło coś, co w teorii miało być tymczasowym rozwiązaniem: warunkowe

prawo wykonywania zawodu. System, który powstał w czasach COVID-u, potem uruchomiony na nowo po wybuchu wojny – dał jej szansę na rozpoczęcie pracy w Polsce jeszcze przed formalnym uznaniem dyplomu. Czekala na decyzję 4,5 miesiąca. W tym czasie nie mogła pracować w zawodzie.

Równolegle rozpoczęła nostryfikację dyplomu. Pisała do kilku uczelni – tylko jedna odpisała. Tłumaczenie dokumentów? Drożyzna. Tłumacze przysięgli podnieśli stawki, a dyplom, suplement, plan zajęć – wszystko musiało być przetłumaczone i notarialnie poświadczane. Opłata za samą nostryfikację? 3600 zł. Na szczęście – media społecznościowe znów okazały się bardziej użyteczne niż oficjalne kanały. Tam przeczytała, że można napisać podanie o zniżkę. Napisała. Opisała sytuację – samotnie wychowuje dziecko, chora matka. Rektor obniżył jej opłatę o 90%. Ale to był dopiero początek. Praktyki zawodowe, obrona pracy dyplomowej, egzamin ustny – wszystko musiała przejść raz jeszcze. Szczęśliwie, uczelnia podpisała umowę ze szpitalem w jej mieście, więc nie musiała się przeprowadzać. Całość trwała dwa semestry. Przez cały rok była skupiona wyłącznie na przebiegu procesu nostryfikacji – „Nie miałam siły, by od razu podjąć studia magisterskie” – przyznaje. Proces był nie tylko złożony, ale też wyczerpujący fizycznie i emocjonalnie. W międzyczasie zmieniły się przepisy, teraz potrzebny jest certyfikat językowy na poziomie B1. Natasha miała szczęście – dostała prawo wykonywania zawodu przed zmianą, ale do 2026 roku musi dostarczyć certyfikat. Dla niej

to kolejne wyzwanie, ale już nie takie, które by ją zatrzymało.

Dziś Natasha pracuje w zawodzie. Lubi swoją pracę, ma wsparcie współpracowników, a przez pierwsze miesiące mogła liczyć na pomoc bardziej doświadczonych pielęgniarek – „Po trzech miesiącach czułam się już w pełni samodzielna” – mówi z dumą. Nostryfikacja nie przełożyła się jeszcze na jej finanse, ale wie, że to tylko kwestia czasu. Dzięki uznaniu dyplomu dostała się na studia magisterskie – bez tego byłoby to niemożliwe. Zrezygnowała z półrocznego stażu adaptacyjnego – nie mogła sobie pozwolić na rezygnację z pracy. Ale ma plan B: po studiach, z nostryfikacją i doświadczeniem, będzie miała pełne prawo wykonywania zawodu – „To daje mi poczucie bezpieczeństwa” – mówi.

Natasha nie jest rozgoryczona, ale ma wiele krytycznych uwag do systemu. Brak jasnych informacji, niechęć uczelni, papierologia, fizyczna obecność na uczelni, opłaty – wszystko to sprawia, że wiele jej koleżanek rezygnuje z nostryfikacji. Uczelnie nie mają motywacji, żeby się tym zajmować. Wolą, żeby kandydatka zapisała się na płatne studia od zera. Ma też poczucie, że cały system ignoruje rzeczywistość – brak pielęgniarek w Polsce to nie teoria. To fakt. – „System jest zbyt zachowawczy, skupiony na potencjalnych zagrożeniach w wyniku hipotetycznych błędów w pracy osób z zagranicznymi dyplomami, zamiast na realnych potrzebach systemu zdrowia i brakach pracowników medycznych” – dodaje.

Sektor logistyki (analiza w oparciu o desk research i wywiad pogłębiony)

Zauważalną obecność obywateli Ukrainy w polskim sektorze logistycznym odnotowuje się szczególnie w przypadku kierowców samochodów ciężarowych wykonujących krajowy i międzynarodowy transport towarów. Przedstawiciele tego zawodu muszą spełniać wymogi określone w ustawie o kierujących pojazdami oraz ustawie o transporcie drogowym.

Pierwszym i najbardziej kluczowym wymogiem jest posiadanie ważnego prawa jazdy. Osoby, które korzystają z tymczasowej ochrony przyznanej przez prawo unijne lub krajowe w związku z rosyjską agresją, aż do końca jej obowiązywania (termin ten aktualnie upłynie 4 marca 2026 roku), mogą przez cały ten czas posługiwać się ukraińskim prawem jazdy. Pozostali obywatele Ukrainy, po upływie sześciu miesięcy od rozpoczęcia stałego lub tymczasowego pobytu w Polsce, powinni posługiwać się polskim prawem jazdy.

Kierowcy, którzy nie są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej i nie mają statusu rezydenta długoterminowego,

a zamierzają wykonywać międzynarodowy przewóz towarów, muszą dodatkowo uzyskać świadectwo kierowcy, wydawane na maksymalnie 5 lat. Do wniosku o wydanie świadectwa należy przedłożyć (w zależności od daty uzyskania prawa jazdy) dowód odbycia szkolenia okresowego albo uzyskania kwalifikacji wstępnej lub wstępnej przyspieszonej. Kierowca, który posiada ukraińskie prawo jazdy, musi dodatkowo wyrobić kartę kwalifikacji zawodowych.

Warto zauważyć, że (zgodnie z dostępnymi w Internecie informacjami na temat nowej ukraińskiej ustawy o mobilizacji) ukraińscy mężczyźni w wieku poborowym, bez powrotu do swojego kraju mogą nie mieć możliwości potwierdzenia ważności dokumentów lub wymiany tych, które utraciły ważność. W takim wypadku konieczne może się stać ponowne uzyskanie prawa jazdy w Polsce (poprzez odbycie kursu i zdanie egzaminu teoretycznego i praktycznego). Przy czym, o ile dana osoba posiada ważne ukraińskie prawo jazdy, a jedynie nie ma możliwości potwierdzenia jego ważności, to sytuacja dodatkowo się komplikuje, ponieważ zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o kierujących pojazdami, kierowca może posiadać tylko jedno ważne prawo jazdy.

Studium przypadku: Historia Artema - na kursie przez system³¹

Doświadczenie zawodowe	Wykształcenie	Kroki podjęte w Polsce
Ponad 10 lat jako kierowca ciężarówki (w Ukrainie i Polsce)	Ukraińskie prawo jazdy; uprawnienia zawodowe kierowcy (kursy, badania)	Kurs kwalifikacyjny, badania, egzamin, karta kierowcy

Artem do Polski przyjechał na długo przed wojną. Pochodził z miasta w środkowej Ukrainie, gdzie przez lata pracował jako zawodowy kierowca ciężarówki. W 2013 roku dostał propozycję pracy w Polsce. Żeby usiąść za kierownicą legalnie, musiał przejść proces uznawania kwalifikacji zawodowych. Proces rozpoczął się tuż po podpisaniu umowy o pracę. Pracodawca zajął się pierwszymi formalnościami i zgłosił Artema do testów psychologicznych i lekarskich. Kolejnym etapem było 10-dniowe szkolenie zawodowe – intensywny kurs, który obejmował zarówno część teoretyczną, jak i praktyczną. Po zdaniu egzaminu praktycznego można było otrzymać dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe – ważny przez 5 lat. Największym wyzwaniem okazał się język.

„Za pierwszym razem było ciężko, bo nie znałem języka polskiego. Dokumenty były po polsku, polecenia też. Orientowałem się po znaczkach” – przyznaje. Na szczęście, w instytucji szkoleniowej byli urzędnicy, którzy pomagali tłumaczyć. Później, gdy przechodził kolejne kwalifikacje, sprawa była już prostsza – dokumenty były dostępne także w języku ukraińskim lub angielskim, a sam Artem opanował polski na tyle, by swobodnie mówić, pisać, czytać. Jednak zauważa – język mówiony to jedno, ale język zawodowy i specjalistyczny to zupełnie inna bajka. Bez tego trudno przejść przez cały proces i egzaminy samodzielnie w języku polskim. Po zdaniu egzaminu można było uzyskać kartę kwalifikacji kierowcy, ale żeby ją odebrać, potrzebna była jeszcze ważna karta pobytu. I tu zaczynały się schody – „Dziś na kartę pobytu czeka się nawet pół roku. Mój brat czeka 5 miesięcy i nadal

nic. A bez niej nie dostaniesz świadectwa kierowcy. A bez świadectwa? Nie pojedziesz za granicę. Zostajesz bez pracy.”

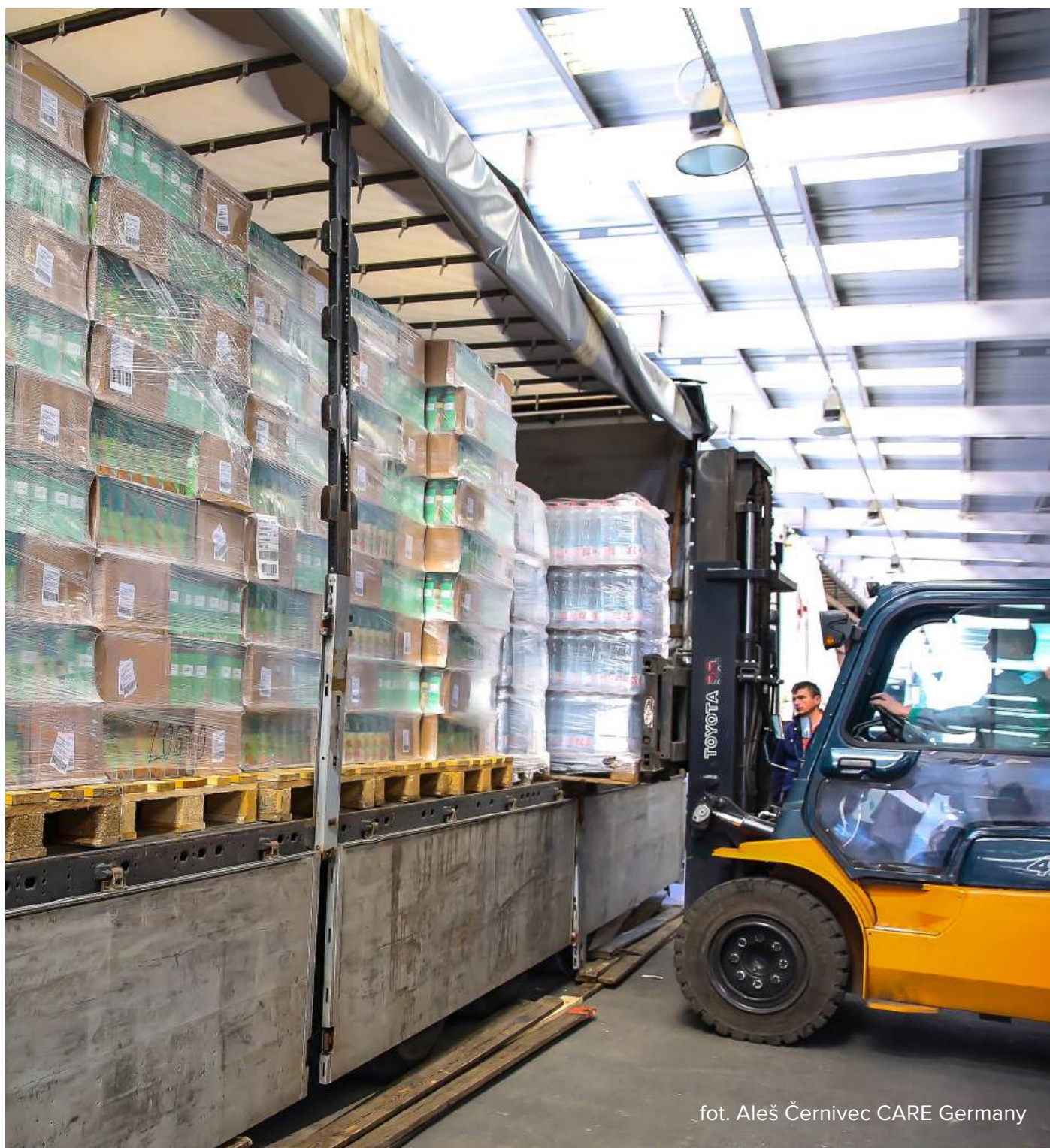
Taki układ administracyjny skutecznie blokuje mobilność zawodową kierowców – szczególnie tych, którzy specjalizują się w transporcie międzynarodowym. Co 5 lat trzeba wszystko odnawiać: badania, kwalifikacje, dokumenty. Każdy dokument zależy od innego. To jak domino – wystarczy, że jeden element się opóźni, a cała układanka się sypie. Artem radzi sobie dzięki doświadczeniu i firmie z Warszawy, która pomaga mu w formalnościach – „Już robię z nimi trzecią kartę. Płacę, ale wiem, że będzie szybciej i bez błędów”.

Od pięciu lat pracuje w jednej firmie. Ceni ją nie tylko za warunki, ale też za pomoc – to pracodawca zajmuje się większością formalności, przypomina o terminach, pomaga w przekształceniu dokumentów – „Oczywiście, od szefa więcej zależy. Jak ja podpisuję umowę o pracę, szef powinien mi wyrobić świadectwo kierowcy, kartę kwalifikacji przerabia z papierowej na plastik, to też robi szef. Tu wiele zależy od firmy.”

Artem ma konkretne pomysły na ulepszenie systemu: świadectwo kierowcy powinno być ważne przez 5 lat – niezależnie od długości karty pobytu. Po drugie – cały proces powinien być cyfrowy: badania, kwalifikacje, dokumenty – wszystko składane online. Patrzy też na inne kraje – Litwę chwali za szybkość i prostotę. Ma wrażenie, że Polska przestaje być przyjazna dla kierowców z zagranicy. – „Kiedyś ciebie prosili, teraz musisz się prosić”.

Choć nie uciekł przed wojną, dziś wojna wróciła do jego codzienności. Już nie jeździ na Ukrainę. Nie wie, co będzie dalej. Ale nie zamierza się poddawać. – „Trzeba jakoś żyć”. Radzi innym migrantkom i migrantom jedno:

być cierpliwym, konsekwentnym, dążyć do celu. System nie pomaga, ale da się przez niego przejść – o ile ma się wsparcie, dobre miejsce pracy i trochę determinacji.



fot. Aleš Černivec CARE Germany

Analiza zebranych danych ilościowych

W dniach 26.03–06.04.2025 r. przeprowadzona została internetowa ankieta wśród osób uchodźczych z Ukrainy. Kwestionariusz online obejmował pytania o cztery bloki tematyczne oraz dane socjo-demograficzne respondentów. Pytania dotyczyły: doświadczeń zawodowych, procesu nostryfikacji, jego wpływu na integrację zawodową i społeczną oraz możliwych usprawnień tego procesu.

Do badania zaproszono osoby, które przybyły do Polski po lutym 2022 r. i które przeszły lub przechodzą nostryfikację lub mają inne doświadczenia związane z uznawaniem kwalifikacji zawodowych. Rekrutacja odbyła się poprzez promocję badania (w językach polskim i ukraińskim) w mediach społecznościowych, na forach i innych kanałach internetowych, oraz poprzez komunikację organizacji pozarządowych wspierających osoby uchodźcze we wchodzeniu na rynek pracy w Polsce. Łącznie w badaniu wzięło udział N = 122 respondentów.

Ze względu na metodę doboru respondentów i strukturę próby badanie miało charakter eksploracyjny i kontekstowy, co oznacza, że jego wyniki nie mogą w pełni reprezentować wszystkich aspektów procesu nostryfikacji dyplomów i certyfikatów migrantów i uchodźców z Ukrainy.

Socjo-demograficzna charakterystyka respondentów

W badaniu wzięli udział głównie obywatele i obywatelki Ukrainy, którzy niemal w całości (99,2%) przybyli bezpośrednio z kraju pochodzenia. Próba była wyraźnie sfeminizowana – kobiety stanowiły 98,3% uczestników. Dominowały osoby w wieku 35–44 lat (44,2%) i 45–54 lata

(32,5%). Większość respondentów miała wyższe wykształcenie (65%), a kolejne 25,8% – średnie. Główną przyczyną migracji była rosyjska inwazja (90,8%), co znajduje odzwierciedlenie w statusie prawnym – 73,3% przebywało w Polsce na podstawie ochrony tymczasowej i ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy. Respondenci byli rozmieszczeni w całej Polsce, najczęściej w woj. mazowieckim (23,3%), dolnośląskim (12,5%), pomorskim (10,8%) i małopolskim (10%). 45% mieszkało w miastach poniżej 150 tys. mieszkańców, a 30% w aglomeracjach powyżej 500 tys.

Pod względem zawodowym większość uczestników pracowała na pełen etat (60,8%), 22,5% poszukiwało pracy. Ponad połowa (56,7%) była zatrudniona w swoim zawodzie, a 20% aktywnie tego poszukiwało. Dominowały kwalifikacje w sektorach zdrowia (65%) i edukacji (22,5%), głównie pielęgniarские i nauczycielskie. Zdecydowana większość respondentów (ponad 67%) posiadała ponad dziesięcioletnie doświadczenie zawodowe w swoim zawodzie przed emigracją do Polski. Jedynie 1,7% nie miało takiego doświadczenia. Głównymi motywami uznania kwalifikacji były: chęć kontynuowania pracy w swoim zawodzie (90,1%) oraz zwiększenie szans na rynku pracy (35,5%). Dla niektórych respondentów ważne były również perspektywy wyższych zarobków (24,8%).

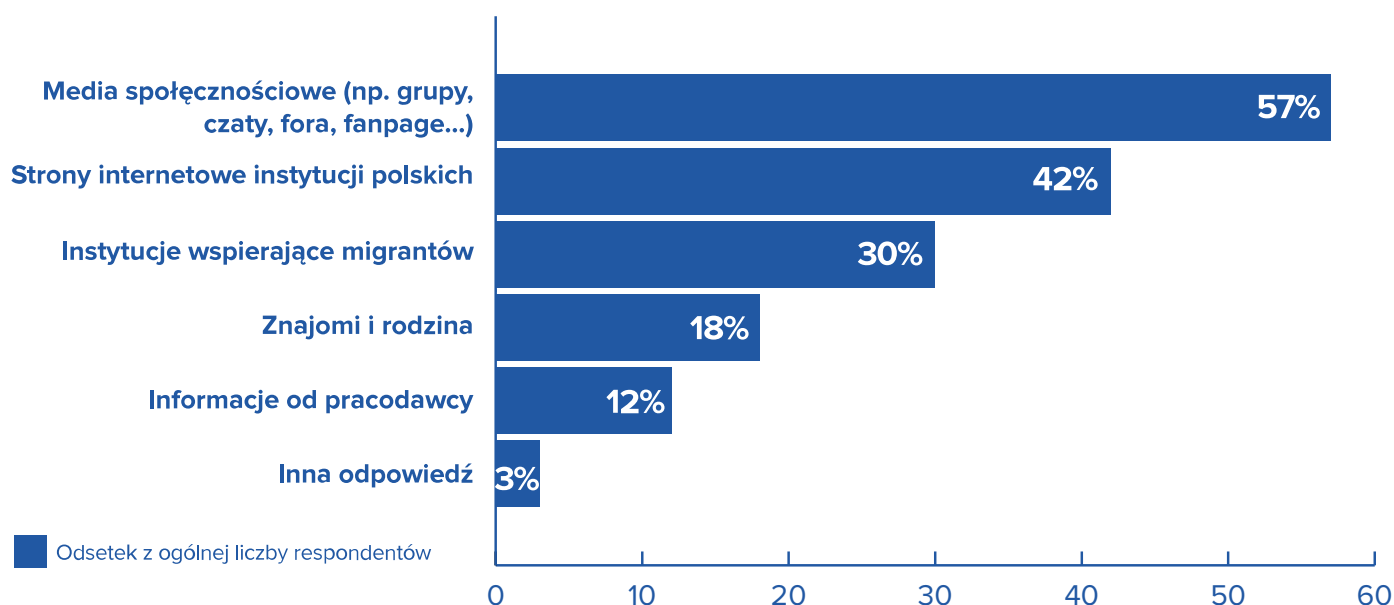
Proces nostryfikacji i wpływ uznawania kwalifikacji na sferę zawodową i społeczną

Poziom wiedzy respondentów na temat procedur uznawania kwalifikacji przed jej rozpoczęciem był zróżnicowany. Jedynie 43% badanych oceniło swoją znajomość procesu jako bardzo dobrą lub

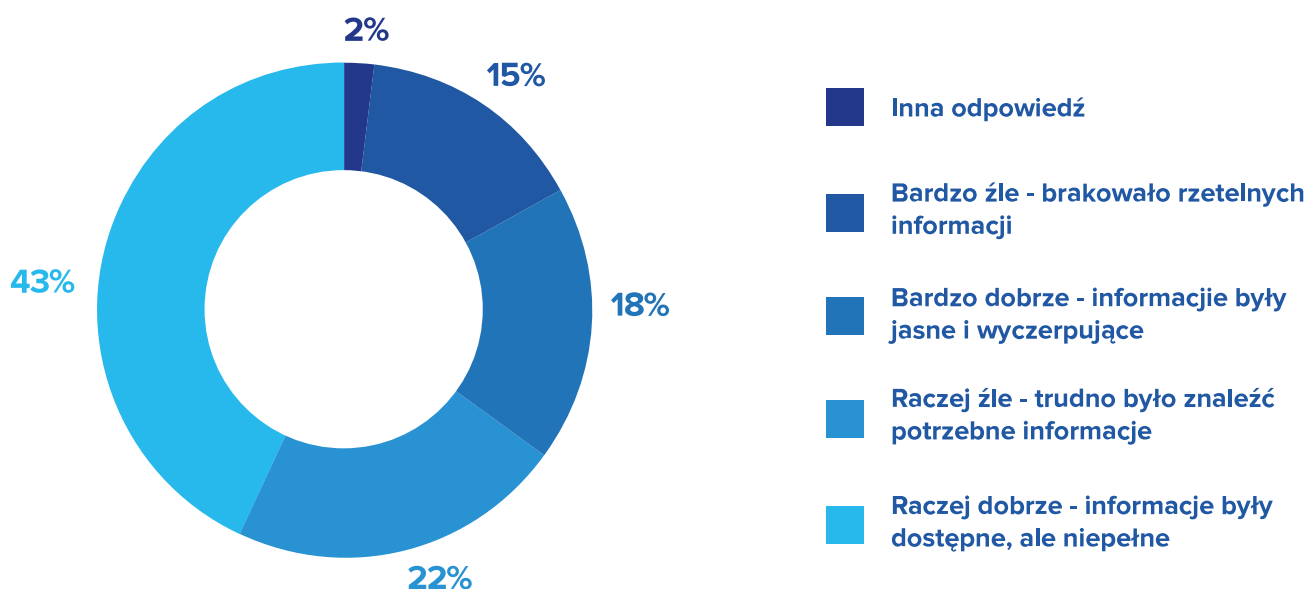
raczej dobrą, podczas gdy niemal połowa (49,5%) przyznała się do niskiego lub umiarkowanego poziomu wiedzy. Główne źródła informacji stanowiły media społecznościowe (57%) oraz strony internetowe polskich instytucji (42%). Dla części badanych (30%) istotne okazało się również wsparcie organizacji pozarządowych (wykres 1).

Mimo dostępności wielu kanałów informacyjnych, jedynie 18% respondentów uznało jakość dostępnych informacji za bardzo dobrą. Znaczna część uczestników badania oceniła informacje jako niekompletne (43%) lub miała trudności ze znalezieniem potrzebnych danych (37%) (wykres 2).

Wykres 1. Źródła informacji o procesie uznawania kwalifikacji zawodowych.



Wykres 2. Ocena przez respondentów jakości dostępnych informacji na temat uznawania kwalifikacji



Respondenci byli na różnych etapach procedury uznania kwalifikacji. 40% z nich otrzymało już decyzję, 29,5% pozostawało w trakcie procesu, a 13,9% ostatecznie z niego zrezygnowało. Wsparcie podczas tego procesu nie było powszechne – 39% nie korzystało z żadnej formy pomocy. Pozostali wskazywali na organizacje migracyjne (30%) oraz pomoc otrzymaną za pośrednictwem mediów społecznościowych, rodziny i znajomych, co łącznie dotyczyło ponad 48% badanych.

Koszty związane z uznaniem kwalifikacji były dla wielu respondentów istotnym obciążeniem. Prawie 55% osób wydało na ten cel ponad 3000 zł, a blisko 10% przekroczyło próg 8000 zł. Z drugiej strony, 17% uczestników badania nie poniosło żadnych kosztów. Wśród najczęściej wskazywanych trudności pojawiały się długi czas oczekiwania na decyzję (49,2%), wysokie koszty procedury (47,5%) oraz brak jasnych informacji o wymaganiach (42,6%). Respondenci podkreślali również przeszkody biurokratyczne oraz nieufność instytucji wobec zagranicznych dokumentów.

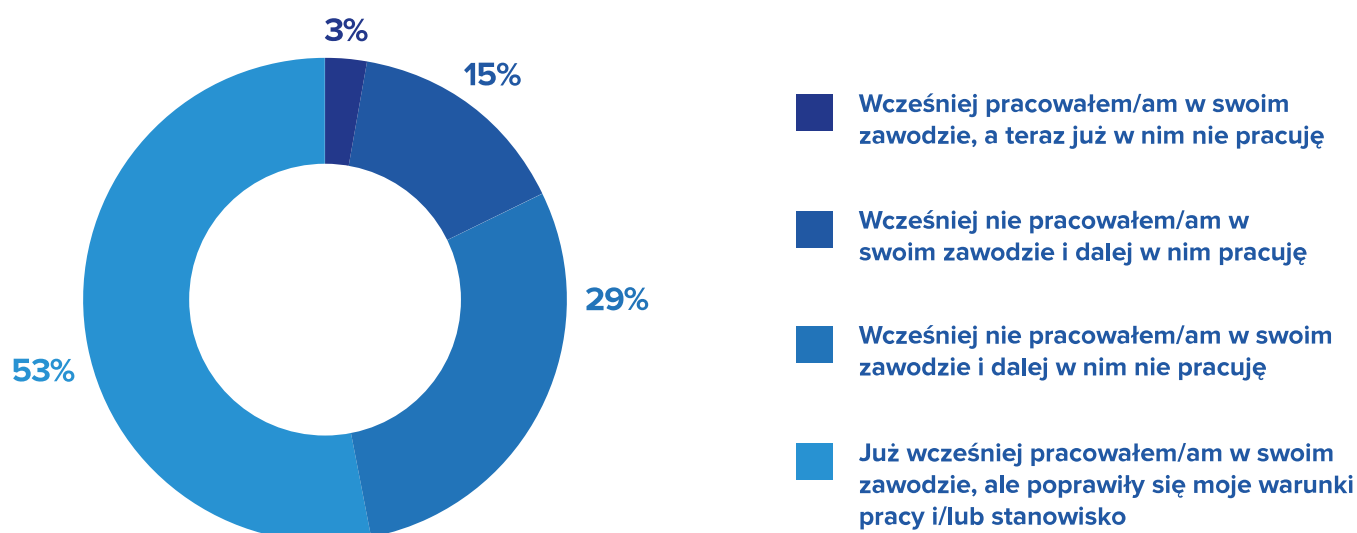
Ponad połowa badanych (61%) pozytywnie

oceniła współpracę z polskimi instytucjami – jako bardzo dobrą lub raczej dobrą. Równocześnie 31% doświadczyło poważnych trudności lub całkowitego braku wsparcia ze strony urzędów. Ostatecznie niemal połowa respondentów (48,4%) zakończyła proces nostryfikacji sukcesem, 8,2% otrzymało decyzję odmowną, a 13,9% zdecydowało się na rezygnację z dalszego udziału w procedurze.

Ponad połowa respondentów (53%) wskazała, że choć pracowali już w swoim zawodzie, uznanie kwalifikacji przyczyniło się do poprawy warunków pracy lub awansu. Kolejne 29% rozpoczęło pracę w zawodzie dopiero po nostryfikacji (wykres 3). Wśród korzyści wskazywano: wyższe wynagrodzenie (23%), lepsze warunki pracy (23%), nowe możliwości kariery (19,7%) oraz zwiększenie obowiązków (17,2%).

Z perspektywy społecznej, respondenci najczęściej wskazywali: wzrost pewności siebie i ogólnej satysfakcji z życia (30,3%), poprawę sytuacji finansowej (26,2%) oraz lepszą integrację społeczną (23%). Jedynie 6,6% respondentów uznało, że nostryfikacja nie miała wpływu na ich życie.

Wykres 3. Wpływ uznawania kwalifikacji na sytuację zawodową w Polsce.



Wskazane zmiany w celu usprawnienia uznawania kwalifikacji

Respondenci postulowali stworzenie jednolitego systemu informacyjnego zawierającego szczegółowe informacje o etapach procesu, wymaganiach, danych kontaktowych oraz organizacjach wspierających uznawanie kwalifikacji. Wiele uwag dotyczyło kosztów – sugerowano możliwość płatności ratalnej, dotacji lub zwolnień w szczególnych przypadkach. Zwracano uwagę na przypadki uprzedzeń i niedoceniań zagranicznego doświadczenia. Niektórzy respondenci wskazywali na potrzebę bardziej pozytywnego nastawienia do ukraińskich wykwalifikowanych pracowników, zarówno w procesie uznawania ich kwalifikacji, jak i na etapie ich zatrudnienia w konkretnej dziedzinie, a także równego traktowania ich kompetencji zawodowych na równi z innymi wykwalifikowanymi pracownikami z innych krajów europejskich.

Proponowano zmniejszenie barier administracyjnych, ujednolicenie wymagań uczelni i umożliwienie częściowego uznania dyplomu (np. przez dodatkowe kursy zamiast egzaminów). Podkreślano rolę dobrej znajomości języka polskiego jako kluczowego czynnika sukcesu. Wskazywano także na potrzebę szerszego dostępu do kursów językowych i zawodowych oraz pomocy prawnej i doradczej w języku ojczystym. Wielu respondentów zwracało uwagę na konieczność skrócenia czasu nostryfikacji i zwiększenia transparentności procesu decyzyjnego.

Rady dla innych migrantów/uchodźców

Najczęstszą radą była nauka języka polskiego – najlepiej jeszcze przed przyjazdem. Podkreślano znaczenie cierpliwości, determinacji i wiary w siebie. Zalecano wcześniejsze planowanie

procesu uznania kwalifikacji oraz szukanie kontaktu z osobami, które już go przeszły – np. przez media społecznościowe. Respondenci rekomendowali także analizę kosztów i czasu oraz rozważenie alternatywnych ścieżek (np. zdobycie nowego dyplomu w UE).

Wnioski

Analiza danych z badania ilościowego wyraźnie pokazuje, że uznanie ukraińskich kwalifikacji zawodowych znacząco wspiera integrację migrantów na polskim rynku pracy i w społeczeństwie. Otwiera to perspektywę lepszego zatrudnienia, wyższych zarobków i poprawy jakości życia. Jednak przeszkody, takie jak wysokie koszty, skomplikowane procedury i brak informacji, wciąż pozostają wyzwaniem. Respondenci to osoby odporne, wykwalifikowane i zmotywowane do pracy w swoim zawodzie – potrzebują jednak lepszego, bardziej efektywnego wsparcia systemowego.



Analiza tematyczna zebranych danych jakościowych



fol. CARE USA

Analiza tematyczna została przeprowadzona na podstawie materiału zebranego w ramach trzynastu pogłębionych wywiadów indywidualnych z przedstawicielami kluczowych instytucji odpowiedzialnych za system uznawania kwalifikacji w Polsce – w tym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, Centralnej Komisji Edukacyjnej, instytucji systemu oświaty, urzędu pracy, agencji zatrudnienia oraz pracodawców – a także dwóch wywiadów grupowych z przedstawicielami organizacji pozarządowych

wspierających osoby z doświadczeniem migracyjnym.

Choć w toku wywiadów ujawniono szereg złożonych i istotnych kwestii, niniejsza analiza koncentruje się na czterech głównych tematach: (1) przystępności i dostępności informacji o procedurach uznawania kwalifikacji, (2) wąskich gardłach i trudnościach administracyjnych występujących w tych procedurach, (3) stopniu i jakości koordynacji międzyinstytucjonalnej, oraz (4) roli i znaczeniu formalnego uznania kwalifikacji.

Temat 1 – Informacja

Kwestia **dostępności i przejrzystości informacji dla migrantów** dotyczących procedur nostryfikacji dyplomów i uznania kwalifikacji była wskazana jako kluczowa trudność, z którą spotykają się wszyscy interesariusze. **Brak centralnej bazy informacji powoduje mnogość źródeł, interpretacji, a nawet pole do potencjalnych nadużyć.** Odpowiedzialność za dostarczenie i szerzenie tej wiedzy nie jest jednoznaczna, a dotychczasowe działania są niespójne, rozproszone i często trudne do zrozumienia – szczególnie dla osób z barierą językową.

Mimo dostępności informacji, wielu migrantów ma trudność w samodzielnym dotarciu do nich, a instytucje wspierające udzielają często niepełnych lub przestarzałych informacji. Konieczność poruszania się po skomplikowanych bazach danych (jak np. platforma RAD-on), czytanie treści ustaw (np. w kwestii zawodów regulowanych), i istniejące narzędzia (np. Kwalifikator NAWA) są skomplikowane zarówno pod kątem **języka, jak i struktury.**

Osoby starające się o uznanie kwalifikacji są często pozostawione same sobie – bez jednoznacznych informacji, bez punktu kontaktowego, bez opiekuna. Zamiast wsparcia, osoby aplikujące o uznanie kwalifikacji spotykają się z oczekiwaniem **samodzielnego działania:** system w swojej obecnej formie zrzuca pełną odpowiedzialność proceduralną na osobę indywidualną. Sam proces jest kosztowny i czasochłonny, a cały proces może trwać miesiącami – bez informacji zwrotnej dla wnioskodawcy.

Brakuje również informacji w różnicach **zależnych od grup zawodowych.** Istnieje

*„BRAKUJE TEŻ TAKIEGO
CENTRALNEGO MIEJSCA,
JEDNEGO, DO KTÓREGO TE OSOBY
MOGŁYBY TRAFIĆ. (...) INFORMACJE
SĄ DOSTĘPNE, SĄ STRONY
INTERNETOWE, GDZIE SĄ OPISANE
RÓŻNE PROCEDURY. NATOMIAST
TRZEBA DO TYCH STRON TRAFIĆ
NA WŁASNĄ RĘKĘ.”*

(IDI, instytucja państwowa)

zjawisko dezinformacji, które dotyczy szczególnie osób posiadających pozwolenia na pracę wydane w trybach uproszczonych w zawodach regulowanych (np. medycznych), gdyż nie są one świadome, że takie pozwolenia są ograniczone czasowo i wiążą się z obowiązkiem uzupełnienia kwalifikacji. Informacji przedstawionych w zależności od zawodu brakuje zarówno na poziomie centralnym, jak i w potencjalnych branżowych źródłach takich jak izby zawodowe czy zrzeszenia pracodawców.

W rozmowach z interesariuszami instytucjonalnymi, zapytano ich o ocenę swojej wiedzy dotyczącej systemu uznawania kwalifikacji w Polsce. Wiedza o polskich procedurach przejawia się albo **na poziomie systemowym albo praktycznym.** Na poziomie systemowym, interesariusze instytucjonalni sprawnie poruszają się w tym jak działają przepisy, odpowiedzialne instytucje czy struktury. Wiedza na poziomie praktycznym wynika z codziennej pracy z beneficjentami, często w zależności od zawodów czy branży z którymi najczęściej organizacje stykają się w codziennej pracy.

Reprezentanci/cki organizacji pozarządowych posiadają szczegółową wiedzę o procedurach

nostryfikacji, jednak wskazują na poważne problemy informacyjne, z którymi borykają się zarówno migranci, jak i organizacje ich wspierające. Informacje na temat wymagań i procedur są niespójne i niejednolite. Rolą NGOśóW jest często przekierowanie do odpowiednich instytucji, zatem ta wiedza systemowa i praktyczna są równie potrzebne – żeby wiedzieć jakie kroki podjąć dalej.

Agencje pracy posługują się często wiedzą jednostkową – zależną od przykładu pracownika i jego możliwości. Podkreślają także bliską współpracę z pracodawcami w celu personalizowania odpowiedzi na potrzeby konkretnego stanowiska. Pracodawcy korzystają także z wewnętrznych działów prawnych jako źródeł informacji. Istnieją również specjalne programy wspierające indywidualnych kandydatów przez agencje pracy – programy celowane, dedykowana opieka rekrutera czy dodatkowe szkolenia.

*„BRALIŚMY POD OPIEKĘ PANIĄ
BĄDŹ PANA X, KTÓRY MIAŁ PEWNE
DOŚWIADCZENIA WYNIESIONE NA
PRZYKŁAD ZAWODOWE Z RYNKU
UKRAIŃSKIEGO. ZASTANAWIALIŚMY
SIĘ JAK GO WESPRZEĆ.”*

(IDI, instytucja państwowa)

Jednostki edukacyjne również spotykają się z chaosem informacyjnym i instytucjonalnym, zarówno w przypadku edukacji wyższej jak i edukacji zawodowej. W przypadku edukacji wyższej, choć formalnie instytucją odpowiedzialną za promocję procedur jest

NAWA, to uczelnie posiadające odpowiednie uprawnienia przeprowadzają proces nostryfikacji, co nie zawsze jest zrozumiałe dla aplikantów. Jednocześnie, na uczelniach brak jest klarownych punktów kontaktowych oraz istnieje rozproszenie odpowiedzialności. W kształceniu zawodowym osób dorosłych brakuje procedur monitorujących cudzoziemców. Przykładowo, CKE nie zbiera informacji o narodowości osób podchodzących do państwowych egzaminów zawodowych. Do procedur egzaminacyjnych cudzoziemcy podchodzą albo po uznaniu dyplomu szkoły średniej przez kuratorium oświaty, lub po uczestnictwie w dodatkowych kursach szkół policealnych czy centrów kształcenia dorosłych.

*„NIE MA TAKIEJ ZAKŁADKI
'NOSTRYFIKACJA' [NA STRONACH
UCZELNI] I NIE MA NA PRZYKŁAD: NASZA
UCZELNIA MOŻE NOSTRYFIKOWAĆ
W TAKICH I TAKICH DYSCYPLINACH,
TAKIE KONTAKTY, WYMOGI.”*

(IDI, szkoła wyższa)

Głównym instrumentem informacyjnym stworzonym przez **instytucje państwowe** jest Baza informacyjna NAWA Kwalifikator zawierająca informacje dotyczące uznawalności poziomu wykształcenia. Jednocześnie, możliwe ścieżki uznania dla zawodów kwalifikowanych są dostępne w odpowiedzi na zapytania osób indywidualnych. Brakuje jednak dalszych kroków – jasnych kryteriów umożliwiających procedury, kontaktów do uczelni czy listy osób odpowiedzialnych.

W wywiadach zapytano również o wiedzę interesariuszy o ukraińskich systemach

kształcenia i różnice między ukraińskim, a polskim systemem. Z rozmów wynika, że polski system nostryfikacji jest zbyt mało elastyczny – oczekiwanie pełnej zgodności programowej czy językowej jest nierealistyczne. Dyplomy z Ukrainy są analizowane indywidualnie, poprzez informacje takie jak długość studiów, liczba godzin oraz status uczelni. Przez to, że proces nie jest przeprowadzany w sposób systemowy, wydłuża się czas i komplikują się procedury. Część respondentów wskazała jednak, że różnice między procedurami w Polsce i Ukrainie nie są tak duże, jak z innymi krajami.

„WALCZYŁAM Z TŁUMACZEM PRZYSIĘGŁYM [...] PO UKRAIŃSKU TO BRZMIAŁO JAKO TO, CO PO POLSKU MI PRZETŁUMACZYLI – TO JEST ‘ZARZĄDZANIE PAŃSTWOWE’. ALE TO SIĘ NIE DORÓWNUJE ‘PUBLIC ADMINISTRATION’. I TŁUMACZKA POWIEDZIAŁA, ŻE ONA NIE MOŻE PRZETŁUMACZYĆ JAKO ‘ADMINISTRACJA PUBLICZNA’, BO TO JEST NIEZGODNE Z DOSŁOWNYM TŁUMACZENIEM.”

(IDI, administracja publiczna)

„JAKBYŚMY NIE MOGLI ROBIĆ AKURAT LISTY UCZELNI PO PROSTU, KTÓRE NADAJĄ [UPRAWNIENIA DO NOSTRYFIKACJI] I PROSTEJ WYSZUKIWARKI (...)”

(IDI, administracja publiczna)

W wywiadach zapytano również o wiedzę interesariuszy o ukraińskich systemach kształcenia i różnice między ukraińskim, a polskim systemem. Z rozmów wynika, że polski system nostryfikacji jest zbyt mało elastyczny – oczekiwanie pełnej zgodności programowej czy językowej jest nierealistyczne. Dyplomy z Ukrainy są analizowane indywidualnie, poprzez informacje takie jak długość studiów, liczba godzin oraz status uczelni. Przez to, że proces nie jest przeprowadzany w sposób systemowy, wydłuża się czas i komplikują się procedury. Część respondentów wskazała jednak, że różnice między procedurami w Polsce i Ukrainie nie są tak duże, jak z innymi krajami.

Temat 2 – Wąskie gardła i trudności administracyjne w procedurach uznawania kwalifikacji

Praktyczne działanie formalnego systemu uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich w Polsce często okazuje się dalekie od efektywności, transparentności i dostępności. Na podstawie wywiadów z przedstawicielami instytucji publicznych, uczelni oraz organizacji wspierających osoby z doświadczeniem migracyjnym, zidentyfikowano szereg powtarzających się **problemów natury proceduralnej i organizacyjnej**. Są one na tyle istotne i powszechne, że można je uznać za wąskie gardła systemowe – punkty, w których nawet dobrze przygotowany kandydat może **być wstrzymany lub zniechęcić się** do dalszego udziału w procedurze.

Jednym z najbardziej frustrujących elementów systemu uznawania kwalifikacji jest jego **niezdolność do elastycznego uwzględnienia**

realnego doświadczenia zawodowego zdobytego już w Polsce – zwłaszcza w publicznych instytucjach, takich jak szpitale czy szkoły. Dotyczy to w szczególności osób, które skorzystały z możliwości pracy w zawodzie w oparciu o pozwolenie na wykonywanie zawodu wydane w procedurze uproszczonej, funkcjonujące w sektorze ochrony zdrowia, a więc spełniły już szereg wymogów formalnych, przeszły weryfikację dokumentów, a często także pozytywnie przeszły ocenę w miejscu pracy. Po wygaśnięciu dotychczasowego uprawnienia, te same osoby muszą przejść pełną procedurę nostryfikacyjną od zera – łącznie z bezpłatną praktyką, która w istocie powiela ich dotychczasowe obowiązki zawodowe.

To nie tylko marnowanie czasu i zasobów instytucji oraz kandydatów – ale także sygnał, że **system nie uznaje własnych uproszczeń**, wprowadzonych „covidową” ustawą specjalną i następnie przedłużanych. Brak możliwości zaliczenia tego doświadczenia jako elementu procedury uznania kwalifikacji prowadzi do poczucia niesprawiedliwości i nieproporcjonalności wymogów.

Polski system uznawania kwalifikacji oparty jest na strukturze formalnej, która dobrze radzi sobie z **dokumentami zgodnymi z polskim modelem kształcenia**. Jednak w przypadku kwalifikacji ukraińskich – szczególnie tych zdobywanych w szkolnictwie policealnym, w instytucjach nieuniwersyteckich lub przed wprowadzeniem procesu bolońskiego – pojawia się szereg **problemów interpretacyjnych**.

Brakuje mechanizmów, które umożliwiałyby **elastyczne i merytoryczne podejście** do takich przypadków. Brak alternatywnych ścieżek czy ustrukturyzowanych „ścieżek wyrównawczych”

„JEŻELI CHODZI O TEN JUNIOR BACHELOR, TO ON OCZYWIŚCIE NIE ODPOWIADA W NASZYM SYSTEMIE LICENCJATOWI. I TEGO SIĘ NIE DA PRZESKOCZYĆ, BO TO JEST PO PROSTU NIŻSZY POZIOM KSZTAŁCENIA.”

(IDI, agencja rządowa)

dla takich osób skutkuje ich trwałym wykluczeniem z procesu – i to nie dlatego, że nie spełniają kryteriów merytorycznych, ale dlatego, że nie da się ich formalnie „dopasować” do wzorca.

Co więcej, mimo że zasady uznawania kwalifikacji reguluje prawo, instytucje odpowiedzialne za prowadzenie postępowań mają dużą **autonomię w zakresie przyjmowania i weryfikacji dokumentów**. W praktyce oznacza to, że po pierwsze w zależności od instytucji wnioskodawca może być poproszony o zupełnie inne załączniki, tłumaczenia, zaświadczenia czy suplementy, a po drugie, ocena tych dokumentów może być diametralnie różna.

„KAŻDY UNIWERSYTET MA INNY PROGRAM I MOŻNA ZŁOŻYĆ DOKUMENTY DO JEDNEGO UNIWERSYTETU I BĘDZIE WYSTARCZAJĄCO, A DO DRUGIEGO I BĘDZIE NEGATYWNA DECYZJA.”

(FGI, NGO)

Brakuje **jednolitego katalogu dokumentów** wymaganych dla danego typu postępowania, co powoduje, że osoby zainteresowane nostryfikacją

muszą każdorazowo dowiadywać się, czego oczekuje konkretna uczelnia lub urząd. Często wymagania te są bardzo szczegółowe i trudne do spełnienia, także ze względu na realia wojny – np. konieczność uzyskania apostille lub potwierdzeń z nieistniejących już uczelni. Mimo tej trudności, która zdaniem respondentów dotyka większość zainteresowanych uznaniem swoich kwalifikacji, zdarzają się osoby przygotowane, posiadające dostęp do wymaganych dokumentów, bądź mają sprawne metody na ich pozyskanie.

„ZAZWYCZAJ TE OSOBY MAJĄ PO PROSTU TE DOKUMENTY ZE SOBĄ ALBO JAKIE MAJĄ GDZIEŚ W DOMU, TO KTOŚ Z RODZINY IM MOŻE PRZESŁAĆ. NOVA POSHTA DZIAŁA, WIĘC GENERALNIE MOŻNA WYŚLAĆ RZECZY Z UKRAINY DO POLSKI. NIE MA Z TYM PROBLEM.”

(IDI, pracodawca)

Nieprzewidywalność tych wymagań skutkuje nie tylko dodatkowymi kosztami i stratą czasu, ale też rezygnacją z całej procedury na etapie przygotowywania wniosku – zwłaszcza w sytuacjach, gdy brakuje wsparcia instytucjonalnego. Przypadki różnic w wymaganiach między uczelniami pokazują też, że system nie jest równy wobec wszystkich. **Wnioskodawcy będący w podobnej sytuacji są traktowani zupełnie inaczej w zależności od miejsca złożenia wniosku.**

Do problemów z dokumentacją dochodzą także **różnice w sposobie oceny tych dokumentów i interpretacji tych samych przepisów** przez różne instytucje, zwłaszcza uczelnie prowadzące

procesy nostryfikacji. Znow więc, osoby składające wnioski mogą spotkać się z zupełnie różnymi decyzjami – zależnie od tego, do jakiej instytucji trafią.

„Z MOJEJ PERSPEKTYWY I Z PERSPEKTYWY KLIENTÓW PROCES JEST BARDZO TRUDNY I NIEJASNY. SAMA MIAŁAM WIELE KLIENTEK, KTÓRE DOSZŁY DO WNIOSKU, ŻE SZYBCIEJ BĘDZIE I ŁATWIEJ DLA NICH PÓJŚĆ NA STUDIA PODYPLOMOWE, ALBO W OGÓLE ZACZAĆ STUDIA W POLSCE, NIŻ PRZEJŚĆ PRZEZ TEN PROCES.”

(IDI, pracodawca)

Wszystkie opisane powyżej problemy są dodatkowo potęgowane przez niedostateczny poziom wsparcia instytucjonalnego w samym przebiegu procedury. Mimo że uznawanie kwalifikacji to proces wymagający orientacji w przepisach, gromadzenia dokumentacji zagranicznej, często tłumaczonej i legalizowanej, wiele instytucji nie zapewnia cudzoziemcom z Ukrainy podstawowej pomocy informacyjnej ani doradczej. W rezultacie wiele osób zwraca się po pomoc do organizacji pozarządowych, ale ich działania mają charakter projektowy, nie są stabilnie finansowane i nie mają wpływu na przebieg procedur – a więc mogą jedynie „łatać dziury” w systemie.

Temat 3 – Koordynacja międzyinstytucjonalna

Interesariusze zaangażowanymi w procesy nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji jednogłośnie mówią, że jednym z większych utrudnień w sprawnym i skutecznym funkcjonowaniu procedur jest **ograniczona współpraca instytucjonalna**. Jako kluczowy problem wskazują **brak centralizacji czy ujednolicenia procedur**, przez co każdy z decydentów działa na własną rękę i z ograniczonym kontaktem z innymi instytucjami. Taki chaos przekłada się także na przepływ informacji między instytucjami, a migrantami, którzy muszą włożyć dużo pracy w odnalezienie się w skomplikowanych i niejednoznacznych procedurach.

Interesariusze wskazali na **dezorganizację wewnątrzinstytucjonalną** szczególnie w obszarze nostryfikacji dyplomów. Wewnątrz samych uczelni **brakuje przejrzystej struktury instytucjonalnej**, a także odpowiednich działów czy osób kontaktowych zajmujących się nostryfikacją. Migranci próbujący uzyskać informacje o nostryfikacji są często przetrzucani między działami bez jasnych wskazówek co dalej. Niedostateczna liczba pracowników po stronie instytucji zajmujących się nostryfikacją oraz brak jasnych procedur przyczyniają się również do przeciążenia systemu i opóźnień w wydawaniu decyzji. Aplikanci muszą sami orientować się w procedurach konkretnych uczelni, a na ich stronach internetowych brakuje opisów procedur czy kontaktów do osób odpowiedzialnych za nostryfikację. Jednostkowe podejście do aplikantów również spowalnia procesy wewnętrzne, które wymagają często współpracy na poziomie centralnym uczelni, a konkretnymi wydziałami czy instytutami.

„NIE MA TEJ WSPÓŁPRACY I KOORDYNACJI, BO INSTYTUCJONALNIE UCZELNIA NIE MOŻE ZWRÓCIĆ SIĘ DO DRUGIEJ UCZELNI. BO NIE MA TAKIEJ PROCEDURY. JEST PROCEDURA, ŻE OSOBA ZAINTERESOWANA SKŁADA WNIOSEK.”

(IDI, szkoła wyższa)

Kolejną trudnością jest **słaba komunikacja między instytucjami działającymi w ramach tego samego obszaru** (np. szkolnictwa wyższego czy danego sektora). Mimo, że instytucje działają na podstawie tych samych przepisów ogólnych, same ustalają wymagane dokumenty, procedury i mechanizmy informacyjne. Brakuje jednolitej ścieżki dla aplikantów w tych samych grupach – zarówno na poziomie kwalifikacji (np. dyplomy, kwalifikacje zawodowe, certyfikacje), jak i na poziomie konkretnych zawodów czy sektorów. Jako znaczącą trudność wskazywano również współpracę z izbami zawodowymi lub instytucjami nadającymi uprawnienia w konkretnych zawodach.

Interesariusze wskazują również na **ograniczoną współpracę między instytucjami działającymi w różnych obszarach pomocowych**. Brakuje platformy wymiany informacji i doświadczeń między instytucjami państwowymi, uczelniami, instytucjami wspierającymi i pracodawcami. W efekcie każda z tych organizacji musi samodzielnie „rozpracowywać” system nostryfikacyjny i procedury uznania kwalifikacji. Brak jest również czytelnej odpowiedzialności – nie wiadomo, która instytucja ma pełnić funkcję koordynującą cały proces, a w konsekwencji instytucje przetrzucają odpowiedzialność między sobą. Najczęściej, organizacje same szukają współpracy z instytucjami na poziomie jednostkowym. Przykładowo, pracodawcy

operujący w zawodach technicznych, w których są braki na rynku pracy, zawiązują współpracę z lokalnymi uczelniami, urzędami dozoru technicznego, urzędami pracy czy organizacjami kształcenia zawodowego. Lukę instytucjonalną częściowo wypełniają organizacje pozarządowe, które nierzadko posiadają informacje o wszystkich podmiotach i procesach na potrzeby bezpośredniej pracy z beneficjentami.

„Z TYCH INFORMACJI, KTÓRE NAM PRZEKAZUJĄ OSOBY Z UKRAINY, ALE NIE TYLKO – RÓWNIEŻ INNI CUDZOZIEMCY – SYSTEM NIE JEST TRANSPARENTNY. INSTYTUCJE PUBLICZNE TEŻ MAJĄ PROBLEMY DO KOGO PRZEKIEROWAĆ. TA KOMUNIKACJA MIĘDZY INSTYTUCJAMI NIE JEST PEŁNA.”

(IDI, instytucja publiczna)

Rola państwa we wspieraniu migrantów i uchodźców

w gotowości do pracy zgodnie z kwalifikacjami zagranicznymi na polskim rynku pracy jest oceniana jako niedostateczna. Ograniczona współpraca pomiędzy instytucjami takimi jak Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego czy Ministerstwo Zdrowia wskazuje na brak strategicznego, międzysektorowego podejścia, które obejmowałoby diagnozę potrzeb rynku pracy, dopasowanie systemu uznawania kwalifikacji do jego wymogów oraz budowę zintegrowanych ścieżek weryfikacji kompetencji. Reprezentanci instytucji rządowych opisują koordynację działań między instytucjami

odpowiedzialnymi za uznanie kwalifikacji w Polsce jako słabą – wynikającą przede wszystkim z braku woli politycznej. Mimo istniejących struktur międzyresortowych (np. Międzyresortowy Zespół ds. Migracji), nie są one efektywnie wykorzystywane. Problemem nie jest zatem brak struktur czy narzędzi, a brak jasnych decyzji politycznych oraz aktywności w ramach już istniejących zespołów i komitetów międzyresortowych.

„POZIOM KOORDYNACJI JEST, NIE MA DECYZJI POLITYCZNEJ. BO MY MAMY MIĘDZYRESORTOWY ZESPÓŁ DO SPRAW MIGRACJI, KTÓRY GRUPUJE WSZYSTKIE TE RESORTY, KTÓRE NA WSZYSTKICH TYCH ETAPACH MOGŁYBY AKURAT TUTAJ ROZSTRZYGNAĆ. PROBLEM JEST TAKI, ŻE NIE MA KU TEMU WOLI, ŻEBY TO PRZESKOCZYĆ.”

(IDI, instytucja publiczna)

Zdaniem respondentów pracujących bezpośrednio z migrantami i uchodźcami, instytucje publiczne działają w sposób odpersonalizowany i nieprzystosowany do realiów życia migrantów i uchodźców. Wskazuje on na brak empatii w działaniu, proceduralną sztywność i biurokratyczne podejście. Nie istnieje system doradztwa, który pomagałby migrantowi zrozumieć, co musi zrobić i jakie ma możliwości.

Szczególną rolę państwa w poprawie sytuacji na rynku pracy wskazywano w zawodach, w których są **braki kadrowe**, a potrzeby pracodawców mogłyby zostać wypełnione przez pracowników-

„MINISTERSTWO PRACY POWINNO WYZNACZYĆ ZAWODY KLUCZOWE DLA GOSPODARKI, A NASTĘPNIE WSPÓLNIE Z MINISTERSTWEM SZKOLNICTWA PRZYGOTOWAĆ PROGRAMY AKTYWIZACJI. BO DZISIAJ MAMY SYTUACJĘ, GDZIE LEKARZE PRACUJĄ W MAGAZYNACH. TO JEST MARNOWANIE POTENCJAŁU.”

(IDI, agencja pracy)

migrantów. Brakuje systemowej polityki rozwoju kadr w sektorach deficytowych, takich jak ochrona zdrowia, edukacja, zawody techniczne czy opieka społeczna. Pomóc mogłoby określenie priorytetowych zawodów na poziomie ministerstw i przygotowanie specjalnych programów szybkiej ścieżki uznania, np. poprzez umowy bilateralne lub multilateralne. Korzystne byłyby również ułatwienia dla pracodawców zatrudniających migrantów w tych sektorach. Nie istnieją też państwowe mechanizmy inwestowania w rozwój zawodowy osób, które posiadają dyplomy z zagranicy.

„MOJE PODEJŚCIE JEST TAKIE, ŻE... TO RACZEJ FORMA URZĘDU, KTÓRY TRAKUJE CZŁOWIEKA Z URZĘDU, NIŻ RZECZYWISTA CHĘĆ POMOCY CZŁOWIEKOWI, KTÓRY PRÓBUJE UZYSKAĆ POTWIERDZENIE KWALIFIKACJI.”

(FGI, NGO)

W ramach polskiego ekosystemu pomocowego i instytucjonalnego, migranci mogą liczyć na różne **mechanizmy wsparcia** w wejściu na rynek pracy. Organizacje społeczne oferują programy oferujące kompleksowe wsparcie dla osób chcących nostryfikować dyplom lub uzyskać uznanie kwalifikacji zawodowych. Bez tych mechanizmów pomocowych wiele osób nie byłoby w stanie samodzielnie przejść procesu nostryfikacyjnego. Niektóre organizacje wdrażają model pracy z osobą aplikującą na zasadzie indywidualnego doradztwa lub tzw. „mentora”, który śledzi cały proces nostryfikacji i reaguje na pojawiające się trudności. Istnieją również państwowe mechanizmy finansowego wsparcia migrantów ubiegających się o nostryfikację kwalifikacji. W Polsce takie wsparcie zapewnia przede wszystkim Fundusz Pracy, z którego można uzyskać środki na pokrycie kosztów procesu nostryfikacji. Fundusze te są dostępne dla aplikantów bez względu na zawód, jednak mają charakter roczny, co może oznaczać, że jeśli środki przewidziane na dany rok zostaną wyczerpane, kolejni wnioskodawcy muszą czekać na następny rok budżetowy. W ramach uniwersytetów, nie identyfikuje się żadnych formalnych narzędzi wsparcia nostryfikacji przeznaczonych specjalnie dla grup marginalizowanych, np. kobiet, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami czy mniejszości etnicznych. Status uchodźcy nie wiąże się automatycznie z uproszczoną ścieżką nostryfikacyjną. W kształceniu zawodowym, osoby o trudnej sytuacji finansowej mogą wnioskować o zniesienie opłaty za egzamin, a decyduje o tym dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej. Firmy prywatne także tworzą wewnętrzne zespoły doradcze i operacyjne, które pomagają kandydatom z zagranicy przechodzić

przez ścieżki formalne. Niektóre z firm adaptują także procesy rekrutacyjne, uwzględniając testy wiedzy czy assessment centre jako metodę oceny kwalifikacji pracownika.

„W SYSTEMIE OŚWIATY POWINNY BYĆ INSTRUMENTY WSPARCIA DLA OSÓB W RÓŻNYCH SYTUACJACH. INACZEJ PRZYGOTOWUJE SIĘ DO EGZAMINU JAK KTOŚ PRACUJE W DUŻEJ FABRYCE, (...) KTÓRA MA DEDYKOWANE ŚRODKI NA PRZYGOTOWANIE DO TAKIEGO EGZAMINU. KTOŚ MOŻE SIĘ KSZTAŁCIĆ WYKONUJĄC PRACĘ (...), INACZEJ TO WYGLĄDA DLA OSÓB, KTÓRE SĄ BEZROBOTNE, LUB CHCĄ SIĘ PRZEKVALIFIKOWAĆ I MUSZĄ WTEDY UZUPEŁNIĆ. LUB PRZYJEŹDŻAJĄ Z INNEGO KRAJU I MUSZĄ SIĘ TU ODNALEŹĆ, JESZCZE Z BARIERĄ JĘZYKOWĄ.”

(IDI, agencja pracy)

Temat 4 – Istotność formalnego uznania kwalifikacji

Formalne uznanie kwalifikacji zawodowych migrantów z Ukrainy stanowi jeden z kluczowych tematów w dyskusji o ich integracji na polskim rynku pracy. W przypadku zawodów regulowanych – takich jak lekarze, pielęgniarki, nauczyciele czy prawnicy formalne uznanie dyplomu jest absolutnie niezbędne do legalnego wykonywania zawodu. W sektorach nieregulowanych sytuacja jest bardziej złożona, ale nie oznacza to pełnej dowolności. W wielu profesjach – np. spawacz, operator wózka

widłowego, magazynier – wykonywanie określonych czynności zawodowych wymaga formalnych uprawnień wynikających z przepisów prawa (np. certyfikatów UDT, uprawnień SEP, świadectw kwalifikacyjnych). W takich przypadkach to nie tylko decyzja pracodawcy, ale konkretne wymogi prawne decydują o możliwości podjęcia pracy.

Często przyjmuje się, że w branżach technicznych czy produkcyjnych formalna kwalifikacja nie jest kluczowa (a istotniejsze są umiejętności i doświadczenie), jednak takie ujęcie bywa zbyt uproszczone. Znaczenie dyplomów i certyfikatów jest silnie uzależnione od przepisów prawa, typu pracodawcy, jego zaplecza organizacyjnego, kultury pracy oraz rynku docelowego. Niektóre firmy nie dopuszczają możliwości zatrudnienia osób bez formalnych, uznanych uprawnień (nawet jeżeli nie jest to wymagane prawnie). Inne, działające w warunkach dużych niedoborów kadrowych, mogą wspierać pracowników w procesie uznania kwalifikacji – np. finansując kursy, organizując egzaminy czy delegując przedstawicieli do ich obsługi. W tym sensie znaczenie formalnych kwalifikacji zależy od poziomu profesjonalizacji danego podmiotu, charakteru zawodu oraz stopnia formalizacji działalności. Jednocześnie, im bardziej ryzykowna lub regulowana jest dana branża (np. energetyka, transport, logistyka), tym większe znaczenie przypisywane jest dokumentom formalnym, szczególnie w zawodach wymagających oficjalnej polskiej certyfikacji.

Choć formalna znajomość języka polskiego nie jest wymagana w każdej branży, to **brak kompetencji językowej stanowi jedną z największych przeszkód w praktyce zatrudnienia**. Język nie pełni tu wyłącznie

funkcji komunikacyjnej – staje się narzędziem funkcjonowania w miejscu pracy, bezpieczeństwa oraz nawiązania relacji z klientami, przełożonymi i współpracownikami. W licznych zawodach – od technicznych po usługowe – konieczność rozumienia instrukcji obsługi, zaleceń ustnych, czy dokumentacji jest codziennością. Bariera językowa staje się zatem jednym z powodów zatrudnienia wykwalifikowanych migrantów poniżej ich faktycznych kompetencji.

„MECHANICY LOTNICZY POSŁUGUJĄ SIĘ GŁÓWNIEM JĘZYKIEM ANGIELSKIM. NO, ALE PRACUJĄ JEDNAK NA POLSKICH LOTNISKACH [...] INSTRUKCJE SĄ W JĘZYKU POLSKIM.”

(FGL, instytucja publiczna)

Wielu migrantów, szczególnie w początkowej fazie pobytu w Polsce, **podejmuje zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji**. Jest to nie tylko rezultat systemowych barier związanych z uznaniem kwalifikacji, ale również efekt konieczności szybkiego uzyskania dochodu, wspomnianego braku znajomości języka, niemożności przedstawienia wymaganych dokumentów, ale również postrzeganej tymczasowości pobytu. Osoby, które nie planują zostać w Polsce na stałe, często nie podejmują starań o uznanie swoich kwalifikacji zakładając, że wkrótce wrócą do swojego poprzedniego kraju zamieszkania.

Nie którzy podejmują **pracę w środowisku zbliżonym do swojego zawodu** (np. pielęgniarze/ki jako salowi/e, nauczyciele/ki jako asystenci/ki międzykulturowi/e), próbując utrzymać kontakt

„[PIELĘGNIARKI] MOGĄ PRACOWAĆ W SZPITALU JAKO SALOWA LUB COŚ PODOBNEGO, CO JEST ZDECYDOWANIE PONIŻEJ ICH POZIOMU ZAWODOWEGO. JEST TO WŁAŚCIWIE SPOSÓB NA OBEJŚCIE TEGO [PROCESU NOSTRYFIKACJI].”

(IDI, NGO)

z wyuczoną profesją. Takie rozwiązania, choć nie zawsze spełniają ambicje zawodowe, pełnią funkcję przejściową – umożliwiają naukę języka i integrację ze środowiskiem pracy. Co istotne, mają również **funkcję psychologiczną** – pomagają utrzymać tożsamość zawodową. Ta alternatywna ścieżka pomaga jedynie częściowo uniknąć poczucia deprecjacji własnych kompetencji. Uznanie kwalifikacji zyskuje też wymiar symboliczny – nie jest tylko „przepustką do zawodu”, ale także sposobem odzyskiwania pewności siebie, uznania społecznego i odbudowy własnego statusu zawodowego.

W obliczu trudności związanych z formalną nostryfikacją zagranicznych kwalifikacji, znacząca część obywateli Ukrainy – szczególnie tych, którzy planują dłuższy pobyt w Polsce lub chcą odbudować swoją ścieżkę zawodową – decyduje się na ponowne zdobycie kwalifikacji już w ramach polskiego systemu edukacyjnego. Dotyczy to zarówno zawodów regulowanych takich jak nauczyciel lub pielęgniarka, jak i wielu profesji technicznych i rzemieślniczych, w których potrzebna jest lokalnie uznawana certyfikacja.

Cudzoziemcy zapisują się do instytucji edukacyjnych takich jak szkoły policealne, centra kształcenia ustawicznego, kwalifikacyjne kursy zawodowe, a także uczelnie wyższe –



fot. Yerson Retamal Pixabay

*„FORMALNE UZNANIE KWALIFIKACJI
BYWA RÓWNIEŻ CZYNNIKIEM
SYMBOLICZNYM – OZNACZA DLA
WIELU MIGRANTÓW UZYSKANIE
POTWIERDZENIA WARTOŚCI ICH
WYKSZTAŁCENIA I KOMPETENCJI
W NOWYM KRAJU.”*

(IDI, NGO)

nie po to, by zdobywać wiedzę od zera, ale **by otrzymać polski dyplom lub certyfikat** będący jednoznacznym dowodem kwalifikacji dla pracodawców i instytucji. W ten sposób obchodzą nieprzyjazne i nieelastyczne procedury nostryfikacyjne i inne procedury uznawania kwalifikacji, uzyskując lokalny dokument zgodny z obowiązującymi przepisami.

Ten model działania zyskał szczególne znaczenie w kontekście zawodów wymagających uprawnień takich jak operatorzy maszyn, kierowcy wózków widłowych, spawacze czy technicy. W tych profesjach samo doświadczenie zawodowe lub zagraniczny dyplom nie wystarczają – do rozpoczęcia pracy w zawodzie konieczne jest ukończenie konkretnego kursu i zdanie państwowego egzaminu kwalifikacyjnego w Polsce. Czas przejścia takich procedur zależy od zawodu – w niektórych (np. spawacz) konieczne jest aż kilka miesięcy lub semestrów, w innych (np. operator wózka widłowego) wystarczające są kilkudniowe kursy. W większości przypadków odpowiedzialność za posiadanie uprawnień leży po stronie pracownika. Czasami jednak, pracodawcy w technicznych zawodach deficytowych wspierają pracowników poprzez sponsorowanie kursów lub oczekiwanie na kandydata aż zdobędzie konieczne uprawnienia.

*„DLACZEGO (...) UZNAWANIA TYCH
TWARDYCH KOMPETENCJI – SPAWACZ,
ŚLUSARZ – DLA UNII EUROPEJSKIEJ
WYGLĄDA INACZEJ NIŻ NA PRZYKŁAD
DLA KRAJÓW POZA UNII EUROPEJSKIEJ?
(...) JEŻELI SPAWACZ ALBO OPERATOR
WÓZKA WIDŁOWEGO CHCIAŁBY
SAMODZIELNIE POŚWIADCZYĆ
SWOJE UMIEJĘTNOŚCI (...) TO BYŁ
TAK ROZBUDOWANY PROCES TAKĄ
ILOŚCIĄ DOKUMENTÓW, ŻE NAPRAWDĘ
BARDZIEJ OPŁACAŁO SIĘ CZŁOWIEKA
WYŚLAĆ NA KURS DWUDNIOWY I MIEĆ
TEMAT ZAMKNIĘTY.”*

(IDI, agencja pracy)

Sytuacja na rynku pracy w zawodach technicznych wymusza na pracodawcach większą elastyczność w zatrudnianiu migrantów. Część firm adaptuje swoje procesy rekrutacyjne i jest otwarta na tę grupę, zatrudniając nawet do 40% osób spoza Polski. Jednocześnie, są pracodawcy, którzy kategorycznie nie są zainteresowani zatrudnianiem osób z zagranicy lub preferują migrantów z UE. Pracodawcy wskazują, że jedną z głównych barier jest znajomość języka. Uczestniczenie w kursach i szkołach zawodowych w Polsce jako alternatywna ścieżka kształcenia może być bardziej korzystna, aby poznać słownictwo branżowe i lokalne przepisy. Pracodawcy zaznaczają, że kompetencje językowe są konieczne dla zachowania procedur bezpieczeństwa i higieny pracy, a także nie chcą odpowiadać karnie za niedopilnowanie pracowników bez polskich uprawnień. Aby uzyskać polskie uprawnienia, należy uczestniczyć w polskojęzycznym kształceniu oraz zdać egzamin w języku polskim,

zatem znajomość języka jest w tych zawodach warunkiem koniecznym.

„JEŻELI (...) PRACODAWCA MA ELEKTRYKA, O KTÓREGO JEST BARDZO CIĘŻKO W POLSCE, BO TO JEST JEDNAK STANOWISKO, KTÓRE CHYBA WSZĘDZIE SĄ AKTUALNIE BRAKI I ZOBACZA, ŻE MAJĄ OSOBY Z UKRAINY, KTÓRA MA TE UPRAWNIENIA, DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE, TO WOLĄ SAMODZIELNIE ZAINWESTOWAĆ WYPOSAŻENIE TAKIEGO KANDYDATA W UMIEJĘTNOŚCI PO TO, ŻEBY MÓGŁ RZECZYWIŚCIE FORMALNIE SPEŁNIĆ WYMAGANIA DANEGO ZAWODU NIŻ TAKIEGO KANDYDATA STRACIĆ.”

(IDI, agencja pracy)

„UNIWERSYTET MEDYCZNY ODMÓWIŁ, BO FARMACEUCI NA UKRAINIE KOŃCZĄ PÓŁROCZNĄ PRAKTYKĄ, A NIE PRACĄ DYPLOMOWĄ. ALE INNY UNIWERSYTET POPROSIŁ, ŻEBY TAKA OSOBA NAPISAŁA PRACĘ NA 40–50 STRON I WTEDY PRZEPROWADZĄ NOSTRYFIKACJĘ.”

(IDI, administracja publiczna)

W przypadkach, gdy osoba posiadająca ukraiński dyplom podejmuje studia w Polsce, niektóre uczelnie dopuszczają możliwość zaliczenia wcześniej ukończonych przedmiotów, lub uzupełnienia brakujących elementów, np. poprzez napisanie pracy dyplomowej, jeżeli nie wymagano jej w Ukrainie. To podejście tworzy pomost między nostryfikacją a edukacją „od zera”, umożliwiając częściowe wykorzystanie wcześniejszych osiągnięć edukacyjnych bez konieczności przechodzenia przez całą skomplikowaną procedurę nostryfikacyjną. Nie jest to uniwersalna metoda, zależy ona bowiem od uczelni i jej przychylności na takie alternatywne rozwiązanie



Rekomendacje



fot. Warsaw Production/CARE Poland

Na podstawie przeprowadzonych badań wypracowano zestaw konkretnych rekomendacji dla administracji publicznej w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych obywateli Ukrainy. Proponowane rozwiązania koncentrują się na pięciu kluczowych obszarach wymagających usprawnienia: koordynacji między instytucjami, centralizacji procesu i jego cyfryzacji, informacji dla migrantów, uspołnienia procedur i studiów pomostowych uzupełniających kwalifikacje. Wszystkie poniższe rekomendacje mają charakter aplikacyjnych działań, możliwych do szybkiego podjęcia przez właściwe ministerstwa i instytucje.

Poniższe opisy rekomendacji mogą mieć charakter ogólny – ich treść może być przydatna różnym

podmiotom i interesariuszom w zależności od ich kompetencji, możliwości operacyjnych oraz roli w systemie uznawania kwalifikacji. W treści rekomendacji wskazane są sugerowane grupy odbiorców, ale nie oznacza to ich wyłączności. Celem było stworzenie zestawu działań, które mogą być inspiracją i punktem wyjścia dla różnych instytucji – zarówno tych centralnych, jak i lokalnych, publicznych oraz pozarządowych. W dalszej części raportu, po przedstawieniu rekomendacji, zamieszczono ich syntetyczne podsumowanie w formie tabeli, zawierającej możliwe działania i usprawnienia przypisane do konkretnych grup interesariuszy w odniesieniu do każdej z rekomendacji.

Poprawa koordynacji pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w uznawanie kwalifikacji

Proces uznawania kwalifikacji cudzoziemców w Polsce jest złożony instytucjonalnie – uczestniczą w nim m.in. ministerstwa, agencje rządowe (NAWA), uczelnie wyższe oraz samorządy zawodowe (izby lekarskie, pielęgniarskie, inżynierskie itp.), a w niektórych przypadkach również urzędy pracy³². Brak jest jednak wypracowanych mechanizmów stałej **współpracy i koordynacji** między tymi podmiotami, co skutkuje rozbieżnymi interpretacjami przepisów, dublowaniem procedur lub lukami odpowiedzialności. Według relacji z wywiadów, **poziom koordynacji aktualnie jest znikomy – brakuje politycznej decyzji**, aby ten obszar uporządkować. Co prawda istnieje Międzyresortowy Zespół ds. Migracji skupiający wszystkie zainteresowane resorty (MSWiA, MEiN, MZ, MRPIPS itd.), jednak dotąd nie wykorzystano jego potencjału do rozwiązywania problemów uznawalności kwalifikacji.

Szczególną uwagę warto zwrócić na procesy potwierdzania kwalifikacji technicznych, które – w odróżnieniu od nostryfikacji akademickich – często polegają na zdobywaniu ponownych uprawnień w Polsce, np. poprzez kursy zawodowe, egzaminy branżowe czy certyfikację organizowaną przez szkoły policealne i ośrodki egzaminacyjne. W tym kontekście współpraca z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi, organizatorami kursów umiejętności technicznych oraz pracodawcami zaangażowanymi w prowadzenie egzaminów (np. poprzez udostępnianie infrastruktury czy oceny praktyczne) jest niezbędna dla efektywnego włączania cudzoziemców do rynku pracy.

Równolegle rekomendacja ta dotyczy zaangażowania stowarzyszeń branżowych i organizacji zrzeszających pracodawców w szerzenie informacji o systemie uznawania kwalifikacji, a także w działania rzecznicze na poziomie centralnym i lokalnym. Pracodawcy mogą – poprzez wpływ na ministerstwa, współpracę z instytucjami edukacyjnymi i administracją samorządową – realnie kształtować bardziej inkluzywne i elastyczne warunki wejścia do zawodu dla pracowników spoza Unii Europejskiej.

Dodatkowo warto wspierać wewnętrzne mechanizmy w organizacjach zatrudniających cudzoziemców, które pozwalają dostosować procesy rekrutacyjne i onboardingowe do weryfikacji i uzupełniania kompetencji pracowników z zagranicy. Praktyki takie mogą obejmować współpracę z lokalnymi ośrodkami egzaminacyjnymi, tłumaczenie dokumentów szkoleniowych, tworzenie stanowisk doradczych ds. integracji zawodowej, czy wdrażanie ścieżek rozwoju zawodowego z myślą o migrantach.

Lepsza współpraca instytucjonalna przełoży się bezpośrednio na sprawniejszą obsługę kandydatów. Obecnie brak koordynacji powoduje, że migrant może otrzymać sprzeczne informacje lub utknąć między instytucjami, które nie czują się właściwe do podjęcia decyzji. Wzmocnienie kooperacji i **wspólnej odpowiedzialności** za efekt końcowy (czyli uznanie kwalifikacji w rozsądnym czasie) jest warunkiem sukcesu pozostałych rekomendacji.

Aby poprawić jakość współpracy i przepływu informacji między podmiotami zaangażowanymi w uznawanie kwalifikacji, konieczne jest podjęcie działań na poziomie centralnym. Kluczowym krokiem powinno być zaangażowanie

Międzyresortowego Zespołu ds. Migracji, który mógłby pełnić rolę forum wypracowującego rozwiązania dla zidentyfikowanych problemów koordynacyjnych. Jednocześnie niezbędne jest wyznaczenie konkretnego lidera – instytucji odpowiedzialnej za spójność działań (np. NAWA³³, MNiSW lub MRPiPS), który pełniłby funkcję organizacyjną i operacyjną wobec pozostałych aktorów systemu.

Do zadań takiego lidera należałaby m.in. regularna organizacja spotkań, szkoleń i wymiany informacji między ministerstwami, uczelniami, izbami zawodowymi oraz organizacjami wspierającymi cudzoziemców. Ważnym elementem byłby również ciągły monitoring realizacji procedur i identyfikacja trudności systemowych, umożliwiająca bieżące wprowadzanie usprawnień.

Centralizacja i cyfryzacja procesu uznawania kwalifikacji

Kolejnym problemem jest brak scentralizowanej, cyfrowej obsługi procesu uznawania kwalifikacji. Wnioski często składane są w formie papierowej lub e-mailowo do różnych instytucji, co utrudnia monitorowanie sprawy i wydłuża czas obsługi. **Zatem rekomendowane jest wyznaczenie instytucji centralnej (lidera koordynacji) odpowiedzialnej za pełną cyfryzację i integrację procesu (we współpracy z zaangażowanymi w uznawanie kwalifikacji instytucji, o którym mowa w rekomendacji powyżej)** – od złożenia wniosku po wydanie decyzji – poprzez stworzenie jednolitej platformy online.

Należy zaprojektować i wdrożyć system informatyczny, który będzie obsługiwał wszystkie rodzaje postępowań nostryfikacyjnych

oraz uznawania kwalifikacji zawodowych. Cudzoziemiec zakładałby konto, wypełniał elektroniczny formularz wniosku, dołączał skany wymaganych dokumentów, a następnie system kierowałby sprawę do właściwej instytucji (np. wybranej uczelni prowadzącej nostryfikację w danym zakresie lub ministerstwa/izby przy uznaniu kwalifikacji zawodowych). Taki portal mógłby zostać stworzony w ramach strony NAWA, platformy ePUAP lub jako osobny serwis rządowy (zarządzany przez np. MRPiPS) z integracją profilem zaufanym dla potwierdzenia tożsamości.

Platforma powinna umożliwiać **bieżące sprawdzanie statusu sprawy** przez wnioskodawcę (np. „wniosek przyjęty – weryfikacja formalna w toku”, „ocena merytoryczna – wyznaczono termin egzaminu nostryfikacyjnego 15.09.2025” itp.). Dodatkowo, system mógłby wysyłać powiadomienia (mail/SMS) o kluczowych zdarzeniach: brakujących dokumentach, terminach egzaminów, wydaniu decyzji. Dzięki temu proces stałby się przejrzysty, a wnioskodawca nie pozostawałby w niepewności. **Czytelny harmonogram online** informowałby cudzoziemców o tym, ile potrwa procedura i jakie kroki muszą podjąć, co zwiększy akceptację nawet dłuższych procesów.

Kluczowe jest, aby wszystkie podmioty zaangażowane w procedurę korzystały z tej platformy. Oznacza to integrację systemu z wewnętrznymi procesami uczelni (komisje nostryfikacyjne mogłyby tam zamieszczać wyniki ocen i decyzje), z ministerstwami czy samorządami zawodowymi. Każda instytucja miałaby odpowiednie uprawnienia w systemie do wykonywania swoich czynności, co

wyeliminowałoby potrzebę wielokrotnego składania tych samych dokumentów.

W ramach platformy warto udostępnić moduł informacyjny pokazujący **pełną mapę procesu** dla danego typu sprawy (zob. poprzednia rekomendacja). Taka funkcjonalność z jednej strony służyłaby przejrzystości procesu ze strony kandydata, z drugiej mogłaby też wymusić na instytucjach dotrzymywanie terminów. System może także gromadzić dane statystyczne (czas trwania, najczęstsze braki, zdawalność egzaminów itp.), co pozwoliłoby na identyfikację **wąskich gardeł** i doskonalenie procedur na bieżąco.

Wdrożenie jednolitego systemu online znacząco **ułatwi życie zarówno migrantów, jak i urzędników**. Dla cudzoziemca proces stanie się bardziej przewidywalny i przyjazny, zaś instytucje zyskają narzędzie usprawniające współpracę (co jest kluczowe w kolejnych rekomendacjach dotyczących koordynacji).

Warto rozważyć wdrożenie rozwiązań opartych na technologii językowej, takich jak chatboty lub modele językowe, które mogłyby pełnić funkcję interaktywnego przewodnika po procedurach uznawania kwalifikacji. Tego typu narzędzia mogłyby umożliwiać zadawanie pytań w czasie rzeczywistym – również w języku ukraińskim – oraz zapewniać automatyczne tłumaczenie i interpretację kluczowych informacji, dokumentów i wymagań formalnych. Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji mogłyby znacząco odciążyć instytucje publiczne, które często nie dysponują wystarczającymi zasobami do udzielania szczegółowych, wielojęzycznych konsultacji indywidualnych.

Ujednolicenie, aktualizacja i centralizacja informacji

Brak łatwo dostępnych, jednolitych informacji stanowi jedną z głównych barier dla obywateli Ukrainy starających się o uznanie kwalifikacji. Obecnie wiedza o procedurach jest rozproszona między różne strony (ministerstw, uczelni, samorządów zawodowych), często nieaktualna lub dostępna tylko w języku polskim. Konieczne jest stworzenie **jednego centralnego źródła wiedzy**, które kompleksowo poprowadzi kandydata przez proces uznawania kwalifikacji.

W związku z tym należy uruchomić oficjalny portal rządowy poświęcony uznawaniu zagranicznych kwalifikacji (mógłby on działać również jako jeden z elementów portalu opisanego w rekomendacji powyżej). Powinien on być dostępny w językach polskim oraz ukraińskim i angielskim, zawierać **aktualne procedury, wymagane dokumenty, opłaty, czas trwania** oraz odnośniki do odpowiednich instytucji dla każdego zawodu. Ważne byłoby, aby przedstawił zarówno formalne ścieżki nostryfikacji czy uznania kwalifikacji, jak i możliwość wejścia na polską ścieżkę kształcenia. Portal taki (np. NAWA, komórka w MNiSW lub MRPiPS) we współpracy z resortami (edukacji, zdrowia, pracy), pełniąc rolę „one-stop shop” z oficjalnymi informacjami.

Wszystkie instytucje zaangażowane (ministerstwa, uczelnie, izby zawodowe) powinny koordynować publikowane informacje. Zaleca się wyznaczyć jedną instytucję odpowiedzialną za **weryfikację i ujednolicanie przekazu** – znów mogłaby to być NAWA jako koordynator merytoryczny.

Możliwe jest w tym kontekście wykorzystanie istniejących zasobów. Przykładowo, istniejące narzędzie NAWA „Kwalifikator” mogłoby

zostać rozbudowane o szczegółowe instrukcje dotyczące procedur nostryfikacji oraz linki do stron urzędowych ze szczegółami. Obecnie Kwalifikator jedynie ogólnie informuje np. że „polski odpowiednik może zostać określony po nostryfikacji”, co nie daje cudzoziemcowi jasnych wskazówek co do kolejnych kroków. Uzupełnienie takich braków informacyjnych znacząco ułatwiłoby migrantom nawigację po systemie.

Należy pilnie opracować proste przewodniki krok-po-kroku (w formie PDF, ulotek, infografik) dla najczęściej występujących przypadków – np. uznanie dyplomu magistra inżyniera, kwalifikacji pielęgniarki, nauczyciela itp. Choć żywotność takich materiałów może być ograniczona ze względu na zmieniające się przepisy i możliwe reformy instytucjonalne, ich przygotowanie już teraz – w oparciu o obecnie obowiązujące procedury – byłoby istotnym ułatwieniem dla osób ubiegających się o uznanie kwalifikacji.

Na tym etapie, w przypadku zawodów regulowanych, odpowiedzialność za opracowanie i udostępnienie takich materiałów mogłyby wziąć na siebie właściwe resorty. Aby jednak uniknąć niespójnych i nieaktualnych informacji, przewodniki powinny być na bieżąco aktualizowane w ślad za zmianami w przepisach i praktykach instytucji. W dłuższej perspektywie – po ujednoliceniu podejścia instytucji prowadzących procedury uznania kwalifikacji – materiały te powinny być publikowane i aktualizowane przez wyznaczonego lidera koordynacji i udostępniane na wspomnianym centralnym portalu.

Materiały należałoby rozpowszechniać również wśród organizacji pozarządowych wspierających migrantów. Przydatne mogłoby być także zapewnienie infolinii lub czatu (np. obsługiwanego

przez NAWA) w języku ukraińskim, gdzie zainteresowani uzyskają odpowiedzi na pytania dotyczące procedur.

Dzięki powyższym działaniom **cudzoziemcy z Ukrainy zyskaliby jasną mapę informacyjną**, co, gdzie i jak powinni załatwić. Ułatwiłoby to podjęcie decyzji o nostryfikacji i ograniczyło krążenie pomiędzy różnymi urzędami w poszukiwaniu informacji.

Uspójnienie procedur i wymogów

Kolejny obszar dotyczy **wewnętrznej spójności procedur** – tak, aby osoby z podobnymi kwalifikacjami i doświadczeniem nie były traktowane odmiennie w zależności od instytucji, do której trafiły, czy ścieżki, którą wybrały. Obecnie zauważalne są **rozbieżności i powtórzenia wymagań** – szczególnie w zawodach regulowanych – które nie zawsze wynikają z realnych potrzeb weryfikacji kompetencji, lecz z braku ujednoliconych standardów działania.

Szczególne rekomendacje dotyczą w tym kontekście dwóch grup zawodów: po pierwsze – tych o szczególnym znaczeniu społecznym (np. lekarze, pielęgniarki, nauczyciele), a po drugie – tych, w których pracuje najwięcej cudzoziemców (np. kierowcy zawodowi). Nie obniżając merytorycznych wymagań koniecznych do wykonywania danej profesji, należy w bardziej elastyczny sposób uwzględniać kwalifikacje już posiadane przez migrantów – w tym doświadczenie zawodowe nabyte zarówno w kraju pochodzenia, jak i w Polsce.

W przypadku zawodów medycznych zasadne byłoby np. **zaliczenie okresu zatrudnienia**

na podstawie warunkowych pozwoleń (np. w szpitalu, przychodni) jako spełnienia części wymogów formalnych, takich jak staż adaptacyjny czy podyplomowy. Dzięki temu pielęgniarka, która przez rok pracowała legalnie w polskim systemie ochrony zdrowia, nie musiałaby ponownie odbywać 6-miesięcznej praktyki, a lekarz mógłby zaliczyć ten okres na poczet stażu wymaganego do pełnego prawa wykonywania zawodu. Takie rozwiązania pozwolą uniknąć sytuacji, w których doświadczony praktyk musi „udawać studenta” przez kolejne miesiące, wykonując zadania, które już wcześniej realizował.

Równocześnie warto zadbać, by ewentualne braki w przygotowaniu formalnym można było uzupełniać w **sposób możliwy do pogodzenia z życiem zawodowym i osobistym migrantów** – np. w trybie wieczorowym, hybrydowym lub modułowym. Ma to kluczowe znaczenie w kontekście realiów codziennego funkcjonowania uchodźców i migrantek, dla których praca zarobkowa jest często niezbędna do utrzymania się w Polsce.

W szerszej perspektywie, zalecany byłby przegląd procedur uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych pod kątem ich spójności i zasadności. Wiele z nich ewoluowało fragmentarycznie, co skutkuje brakiem jasnych standardów. Każda instytucja odpowiedzialna za uznawanie kwalifikacji powinna dysponować zestawem **ujednoliconych wytycznych i list kontrolnych** – przekazanych przez odpowiednie ministerstwa – tak, aby kandydaci w obrębie jednego zawodu mieli podobne doświadczenia procesowe, niezależnie od miejsca złożenia wniosku. Jeśli np. pięć politechnik nostryfikuje dyplomy inżynierów z Ukrainy, powinny one wymagać zbliżonego zestawu dokumentów

i stosować podobne kryteria oceny.

Ministerstwo mogłoby to zapewnić poprzez rozporządzenia lub przynajmniej wspólne zalecenia uzgodnione na forum koordynacyjnym (zob. Rekomendację “Poprawa koordynacji pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w uznawanie kwalifikacji”). Spójność procedur przełoży się bezpośrednio na poczucie sprawiedliwości i przewidywalności – obecnie przypadkowy wybór instytucji może skutkować zupełnie innym przebiegiem procesu, co nie powinno mieć miejsca. Dążenie do standaryzacji **nie oznacza zniesienia wymagań – ale ich racjonalizację**. Każdy element procedury powinien mieć merytoryczne uzasadnienie (np. uzupełnienie brakujących kompetencji, potwierdzenie znajomości języka polskiego), ale nie powinien powielać już osiągniętych rezultatów ani tworzyć sztucznych przeszkód. Administracja publiczna, analizując obowiązujące rozwiązania, może wskazać elementy nadmiarowe i ograniczyć je bez szkody dla standardów jakości i bezpieczeństwa – szczególnie ważnych w zawodach zaufania publicznego.

Wprowadzenie studiów pomostowych umożliwiających uzupełnienie kwalifikacji

Część kwalifikacji uzyskanych na Ukrainie nie ma bezpośredniego odpowiednika w polskim systemie edukacji, co uniemożliwia ich formalne uznanie lub nostryfikację. Przykładem są dyplomy **młodszej specjalisty** – nie istnieje polski odpowiednik takiego tytułu. Obecnie osoba z takim wykształceniem nie może nostryfikować dyplomu jako równoważnego polskiemu licencjatowi, ponieważ formalnie nie spełnia wymogów studiów wyższych. Skutkuje to

koniecznością rozpoczynania edukacji niemal od zera, co jest ogromną barierą dla doświadczonych praktyków.

Rekomendowane jest uruchomienie specjalnych „studiów pomostowych” – ścieżek kształcenia uzupełniającego, które pozwolą migrantowi szybko zdobyć brakujące elementy wykształcenia i uzyskać polski dyplom lub kwalifikację w danym zawodzie. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego we współpracy z uczelniami powinno stworzyć dedykowane programy dla posiadaczy określonych zagranicznych dyplomów, które nie podlegają nostryfikacji ze względu na różnice programowe lub poziom. Na przykład: dla pielęgniarek z dyplomem młodszego specjalisty można zorganizować 1,5-2 letnie studia pomostowe wieńczone uzyskaniem tytułu licencjata pielęgniarstwa (analogiczne do programów pomostowych dla polskich pielęgniarek, które odbywały się w latach ubiegłych). Podobnie dla absolwentów ukraińskich szkół pedagogicznych – roczne uzupełnienie dające kwalifikacje nauczycielskie uznawane w Polsce. Uczelnie mogą zaliczać część przedmiotów ze studiów odbytych za granicą, koncentrując program pomostowy na brakujących treściach (np. różnice programowe, znajomość polskiego prawa danego sektora, terminologia w języku polskim).

Studia pomostowe powinny być organizowane w trybie przyspieszonym, niestacjonarnym lub hybrydowym, aby umożliwić uczestnikom łączenie nauki z pracą. Wielu migrantów nie może pozwolić sobie na kilka lat regularnych studiów dziennych – dlatego **modułowy charakter** zajęć, e-learning oraz praktyki zawodowe zaliczane w miejscu pracy będą kluczowe. Programy te należy promować wśród pracodawców, aby wspierali swoich pracowników w uzupełnieniu

kwalifikacji (np. poprzez urlopy szkoleniowe czy dofinansowanie).

Wprowadzenie studiów pomostowych jest rozwiązaniem **systemowym i długofalowym** – pozwala w sposób kontrolowany uzupełnić różnice programowe wynikające z odmiennych systemów edukacji (polskiego i ukraińskiego), przy zachowaniu standardów jakości kształcenia. Dla państwa to także korzystne: zamiast deprecjonować zagraniczne kompetencje, lepszą alternatywę stanowi inwestycja w ich **dostosowanie i wykorzystanie na rynku pracy**.

Poprawa koordynacji pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w uznawanie kwalifikacji

Instytucje publiczne	• Wyznaczenie Międzyresortowego Zespołu ds. Migracji jako potencjalnego koordynatora działań międzyinstytucjonalnych • Wypracowanie jednolitych interpretacji istniejących przepisów we współpracy między organami publicznymi (ministerstwa, NAWA, CKE) • Zaangażowanie podmiotów lokalnych (np. urzędów pracy) w tworzenie, interpretację i wdrażanie przepisów i procedur
Pracodawcy i agencje zatrudnienia	• Współpraca z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi w celu sprawnego transferu absolwentów na rynek pracy • Poszukiwanie instytucjonalnego wsparcia dla pilotażowych adaptacji procesów rekrutacyjnych i onboardingowych weryfikujących kwalifikacje kandydatów
Organizacje pozarządowe	• Wsparcie beneficjentów w zrozumieniu roli poszczególnych jednostek administracyjnych i urzędów • Kontynuacja współpracy między organizacjami pozarządowymi z jasno określonym podziałem odpowiedzialności
Organizacje branżowe	• Zwiększenie udziału izb zawodowych w rzecznictwie na rzecz interesów branż • Zaangażowanie organizacji zrzeszających pracodawców jako interesariuszy współpracy międzyinstytucjonalnej
Uczelnie wyższe	• Usprawnienie przepływu informacji między instytucjami edukacyjnymi w celu wypracowania wspólnych procedur • Powołanie jednostek odpowiedzialnych za uznawanie dyplomów na poziomie całej uczelni

Centralizacja i cyfryzacja procesu uznawania kwalifikacji

Instytucje publiczne	• Stworzenie scentralizowanej, cyfrowej usługi uznawania kwalifikacji • Wykorzystanie istniejących struktur cyfrowych (np. mObywatel, Kwalifikator) • Utworzenie centralnej bazy danych dotyczących cudzoziemców ubiegających się o uznanie kwalifikacji, dostępnej dla jednostek administracji publicznej
Pracodawcy i agencje zatrudnienia	• Integracja procesów rekrutacyjnych z systemem uznawania kwalifikacji w celu umożliwienia szybkiej weryfikacji kandydatów • Uwzględnienie czasu na zapoznanie kandydatów z systemami cyfrowymi w procesie rekrutacyjnym
Organizacje pozarządowe	• Edukacja beneficjentów w zakresie kompetencji cyfrowych i obsługi cyfrowego systemu uznawania kwalifikacji • Gromadzenie danych o beneficjentach w formie cyfrowej i przekazywanie ich odpowiednim instytucjom
Organizacje branżowe	• Prowadzenie działań rzeczniczych i edukacyjnych na temat wykorzystania narzędzi cyfrowych w procesach rekrutacyjnych • Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw we wdrażaniu cyfrowego systemu uznawania kwalifikacji
Uczelnie wyższe	• Integracja wewnętrznych procedur z centralnym systemem cyfrowym • Opracowanie map procesów dla poszczególnych kierunków studiów we współpracy międzyuczelnianej

Ujednolicenie, aktualizacja i centralizacja informacji

Instytucje publiczne	• Stworzenie centralnej bazy informacji w formie portalu rządowego w językach polskim, ukraińskim i angielskim (np. prowadzonego przez NAWA) • Opracowanie prostych przewodników krok po kroku dla najczęstszych przypadków • Zwiększenie zaangażowania urzędów pracy w działania informacyjne skierowane do migrantów
Pracodawcy i agencje zatrudnienia	• Współpraca z organizacjami branżowymi jako źródłami informacji • Adaptacja treści informacyjnych w ogłoszeniach i szkoleniach na podstawie ujednoliconych źródeł
Organizacje pozarządowe	• Monitorowanie potrzeb informacyjnych beneficjentów i przekazywanie ich instytucjom centralnym • Prowadzenie edukacji w zakresie poszukiwania informacji, rozpoznawania dezinformacji i rozwijania krytycznego myślenia
Organizacje branżowe	• Organizacja szkoleń informacyjnych dla pracodawców, dostosowanych do specyfiki branż • Weryfikacja zgodności przekazywanych informacji z obowiązującymi przepisami
Uczelnie wyższe	• Włączenie informacji z centralnej bazy do materiałów uczelnianych i przekazanie ich odpowiednim osobom • Wspieranie wymiany informacji między uczelniami na temat procedur

Uspójnienie procedur i wymogów

Instytucje publiczne	• Ustanowienie jednolitych centralnych procedur niezależnie od instytucji edukacyjnych • Koordynacja działań związanych z zawodami regulowanymi we współpracy z instytucjami przyznającymi uprawnienia
Pracodawcy i agencje zatrudnienia	• Współpraca w zakresie ujednolicenia procedur rekrutacyjnych i onboardingowych w obrębie branż • Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za znajomość procedur i wsparcie pracowników
Organizacje pozarządowe	• Szkolenie pracowników w zakresie najczęściej stosowanych procedur • Integracja procedur organizacyjnych z procedurami centralnymi (np. instrukcje krok po kroku)
Organizacje branżowe	• Uczestnictwo w tworzeniu centralnych procedur • Weryfikacja zgodności procedur wewnętrznych pracodawców z zasadami ogólnokrajowymi
Uczelnie wyższe	• Ujednolicenie procedur międzyuczelnianych w ramach poszczególnych kierunków studiów • Współpraca w zakresie przekazywania spraw między uczelniami

Wprowadzenie studiów pomostowych umożliwiających uzupełnienie kwalifikacji

Instytucje publiczne	• Opracowanie dedykowanych programów dla posiadaczy zagranicznych dyplomów niemających bezpośredniego odpowiednika w Polsce (np. młodszy specjalista) • Modernizacja systemu uznawania dyplomów poprzez zwiększenie elastyczności językowej (tłumaczenie nazw przedmiotów i kierunków)
Pracodawcy i agencje zatrudnienia	• Dostosowanie trybu lub warunków pracy (np. elastyczne godziny, praca zdalna) dla osób uczestniczących w studiach pomostowych • Zwiększenie udziału zakładów pracy jako miejsc odbywania praktyk zawodowych • Wprowadzenie systemu premiowania za uzyskanie nowych kwalifikacji
Organizacje pozarządowe	• Informowanie o możliwościach studiowania pomostowego i zapewnienie wsparcia beneficjentom • Pomoc w uzyskaniu świadczeń socjalnych i udogodnień zawodowych
Organizacje branżowe	• Współpraca z pracodawcami przy dostosowywaniu procedur do potrzeb pracowników uzupełniających kwalifikacje (np. urlopy szkoleniowe, dofinansowanie)
Uczelnie wyższe	• Dostosowanie formuły studiów pomostowych do potrzeb osób pracujących (np. tryb niestacjonarny, hybrydowy) • Wprowadzenie elastycznych form kształcenia (np. moduły, e-learning) • Współpraca z pracodawcami w zakresie realizacji praktyk zawodowych

| Przypisy

