



# Rada ds. Kompetencji

## SEKTOR FINANSOWY

ANALIZA UWARUNKOWAŃ SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH FUNKCJONOWANIA  
SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI SEKTORA FINANSOWEGO

REKOMENDACJE DLA DZIAŁAŃ RADY

1



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny





## ANALIZA UWARUNKOWAŃ SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH FUNKCJONOWANIA SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI SEKTORA FINANSOWEGO

Sektor finansowy<sup>1</sup> to ważny sektor gospodarki polskiej. Jego **aktywa** stanowią 121% PKB<sup>2</sup>. Sektor obejmuje usługami ok. 81% społeczeństwa oraz 100% podmiotów gospodarczych<sup>3</sup>. **Najważniejszymi podmiotami** sektora finansowego są<sup>4</sup>: 626 banków, w tym 38 banków komercyjnych, 27 oddziałów instytucji kredytowych, 561 banków spółdzielczych, 27 zakładów ubezpieczeń na życie, 32 zakłady ubezpieczeń majątkowych, 1 zakład reasekuracji<sup>5</sup>, 62 towarzystwa inwestycyjne, 30 domów maklerskich, 12 otwartych funduszy emerytalnych i 49 SKOK<sup>6</sup> i.in. Pod względem kapitałów własnych **największy udział w Sektorze ma działalność bankowa i ubezpieczeniowa**<sup>7</sup>. Bardzo ważną instytucją sektora finansowego jest NBP<sup>8</sup> jako bank centralny. Najważniejszymi **instytucjami otoczenia sektora** są: Urząd KNF<sup>9</sup>, GPW<sup>10</sup>, BFG<sup>11</sup>, KDPW<sup>12</sup>, KIR<sup>13</sup>, BIK<sup>14</sup>. Przedsiębiorstwa sektora finansowego mają swoje siedziby w różnych województwach. Oddziały przedsiębiorstw oraz usługi sektora finansowego są dostępne **na terenie całego kraju**.

Wg statystyk GUS<sup>15</sup>, na koniec 2014 roku łącznie sektor finansowy **zatrudnił** ok. 356,8 tys. pracowników. Największym pracodawcą jest sektor bankowy, który zatrudnił na koniec 2015 r. 170,9 tys. osób<sup>16</sup> oraz sektor ubezpieczeniowy ok. 157 tys.<sup>17</sup>

Wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności (...)”<sup>18</sup>, **zawodami typowymi dla sektora finansowego** są m.in.: kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych, specjaliści ds. finansowych i rachunkowych, doradcy finansowi i inwestycyjni, analitycy finansowi, dealerzy i maklerzy aktywów finansowych, pracownicy ds. kredytów, pożyczek i pokrewni, agenci ubezpieczeniowi, kasjerzy bankowi i pośrednicy finansowi.

---

<sup>1</sup> Dla potrzeb tego opracowania, dla uproszczenia, każda z wyodrębnionych w ramach sektora działalności będzie nazywana sektorem w rozumieniu podsektora sektora finansowego.

<sup>2</sup> NBP, Rozwój systemu finansowego w Polsce w 2014 r., Warszawa 2015, s. 12.

<sup>3</sup> Raport ZBP *Polityka kredytowa w Polsce i UE*, lipiec 2014

<sup>4</sup> UKNF, dane na koniec 2015 [http://www.knf.gov.pl/dla\\_ryнку/PODMIOTY\\_ryнку/index.html](http://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/PODMIOTY_ryнку/index.html),

<sup>5</sup> Oprócz tego działa 27 oddziałów zagranicznych ubezpieczycieli i reasekuratorów

<sup>6</sup> Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Pożyczkowe

<sup>7</sup> Analiza własna na podstawie danych: NBP, KNF: banki 82,2%, ubezpieczenia 14,7% ogółu kapitału sektora finansowego

<sup>8</sup> Narodowy Bank Polski

<sup>9</sup> Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (instytucja pełniąca rolę nadzoru)

<sup>10</sup> Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie

<sup>11</sup> Bankowy Fundusz Gwarancyjny

<sup>12</sup> Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych

<sup>13</sup> Krajowa Izba Rozliczeniowa

<sup>14</sup> Biuro Informacji Kredytowej

<sup>15</sup> Statystyka GUS, TABL. 2. PRACUJĄCY WEDŁUG STATUSU ZATRUDNIENIA, SEKCJI I DZIAŁÓW

<sup>16</sup> Banki 2015, RAPORT o sytuacji ekonomicznej banków przygotowany przez Warszawski Instytut Bankowości na zlecenie Związku Banków Polskich kwiecień 2016 r.

<sup>17</sup> Na podstawie statystyk własnych PIU, na koniec 2014

<sup>18</sup> „Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” prowadzi Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>



**Zawodami regulowanym** w sektorze finansowym są: doradcy inwestycyjni (541 os.<sup>19</sup>), maklerzy papierów wartościowych (2909<sup>20</sup>), maklerzy giełd towarowych (353<sup>21</sup>), agenci ubezpieczeniowi (ok. 130 tys.<sup>22</sup>), brokerzy ubezpieczeniowi i reasekuracyjni (ok. 3500<sup>23</sup>), aktuariusze (347<sup>24</sup>).

Ważnym **źródłem danych o kadrach** w sektorze bankowym jest **badanie własne** ZBP.<sup>25</sup> Wewnętrzna struktura zatrudnienia w sektorze bankowym jest stabilna - 75% pracowników stanowią kobiety, 70% osoby z wyż. wykształceniem. Pracownik banku miał na koniec 2013 przeciętnie 37 lat. Średni staż pracy w bankowości wynosił 9 lat.<sup>26</sup>

Łączne zatrudnienie w sektorze finansowym w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Spada poziom zatrudnienia w oddziałach bankowych. Cechą charakterystyczną jest wysoka fluktuacja pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami, szczególnie w obszarze sprzedaży produktów finansowych i obsługi klienta, co powoduje **stałe zapotrzebowanie na nowych pracowników**. Wysoka dynamika ewolucji sektora finansowego powoduje z jednej strony potrzebę zatrudniania pracowników o wysokim poziomie adaptacyjności, z drugiej, pracowników o nowych, specyficznych dla sektora kompetencjach.

Na koniec 2014 r. **aktywa** instytucji finansowych w Polsce wynosiły 2 098 mld PLN. Największy udział w aktywach sektora finansowego mają banki: w 2014 - 72,9%.<sup>27</sup>

Największy udział w wypracowywanym zysku sektora finansowego ma sektor bankowy. Zysk sektora bankowego w 2015 r. wyniósł 11,5 mld zł. Podstawowe **wskaźniki efektywności** dla sektora bankowego wyniosły za 2015 r.: ROA<sup>28</sup> 0,73, ROE<sup>29</sup> 0,9. **Dynamicznie postępuje** ubankowienie społeczeństwa: wzrosło z 55,5% w 2003 do 81% w 2013<sup>30</sup>. „**Dynamika aktywów instytucji finansowych** w okresie ostatnich 25 lat była 2,3 raza wyższa aniżeli dynamika PKB. Rozwój sfery finansów był istotnie szybszy w porównaniu z realną sferą gospodarki.”<sup>31</sup> Średnio w latach 2011-2014 **wzrost aktywów sektora finansowego** wyniósł prawie 6%, w 2014 r. - 0,2%.<sup>32</sup>

**Na potrzeby sektora finansowego kształcą** wyższe uczelnie i firmy kształcenia pozaformalnego. Uczelnie kształcą **276,7 tys. studentów** na kierunkach biznes i administracja i na kierunkach powiązanych z potrzebami

---

<sup>19</sup> Rejestry i ewidencje UKNF, [http://www.knf.gov.pl/dla\\_ryнку/Rejestry\\_i\\_Ewidencje/index.html](http://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/Rejestry_i_Ewidencje/index.html)

<sup>20</sup> ibidem

<sup>21</sup> ibidem

<sup>22</sup> Na podstawie danych PIU

<sup>23</sup> ibidem

<sup>24</sup> ibidem

<sup>25</sup> Kadry banków komercyjnych 2012-2013, ZBP, 2014

<sup>26</sup> ibidem

<sup>27</sup> NBP, Rozwój systemu finansowego w Polsce w 2014 r., Warszawa 2015

<sup>28</sup> Zwrot z aktywów netto

<sup>29</sup> Zwrot z kapitałów netto

<sup>30</sup> Raport ZBP *Polityka kredytowa w Polsce i UE lipiec 2014*

<sup>31</sup> NBP, Rozwój systemu finansowego w Polsce w 2014 r., Warszawa 2015, s.23

<sup>32</sup> NBP, Rozwój systemu finansowego w Polsce w 2014 r., Warszawa 2015, str. 16 ( Niewielki wzrost aktywów w 2014 był spowodowany przede wszystkim spadkiem wartości aktywów OFE, ze względu na przekazanie 50% aktywów OFE do ZUS w 2014 r.)



sektora finansowego **136,8 tys. studentów**.<sup>33</sup> Proces kształcenia kadr jest też w znacznym stopniu realizowany przez same przedsiębiorstwa. W 2014 r. banki przeznaczyły na szkolenia 1,44% funduszu płac, co daje budżet ok. 200 mln zł.<sup>34</sup> Niezależnie od postępującej ewolucji miejsc pracy, nasilającej się automatyzacji procesów, sektor finansowy pozostanie ważnym pracodawcą na rynku, **generując nowe miejsca pracy**, coraz częściej o nowym profilu.

Na **lukę kompetencyjną** wskazują wyniki BKL.<sup>35</sup> W zakresie niedopasowania kompetencyjnego. raport wskazuje, iż w proces rozwoju kompetencji należy włączyć wszystkich uczestników rynku pracy, tj. m.in.: odpowiednie władze, pracodawcy, pracownicy, związki zawodowe, organizacje branżowe, placówki edukacyjne.<sup>36</sup> „Nie ma możliwości, by sam system edukacyjny, bez zaangażowania pracodawców, przygotował absolwentów pod względem umiejętności praktycznych pożądanych w miejscu pracy”<sup>37</sup>. W sektorze finansowym brakuje danych nt. luki kompetencyjnej. Dostępne badania pokazują braki w obszarze kompetencji powiązanych z nowoczesnymi technologiami, adaptacyjnością do zmian i nowych wymagań, wynikających z wprowadzanych regulacji sektorowych.

Przechodząc do analizy **perspektyw sektora finansowego** warto odnieść się do prognostycznego opracowania EFB<sup>38</sup> z 2015 r. Wśród najważniejszych. zagrożeń rozwoju sektora wskazuje się: utrzymująca się spuścizna po kryzysie roku 2008, nowa fala regulacji, wyzwania bankowości cyfrowej, łączącej zmieniające się preferencje klientów z możliwościami nowoczesnych technologii, osłabiona reputacja sektora, nowy trend do finansowania potrzeb z rynku kapitałowego i wreszcie słabe prognozy gospodarcze na najbliższe lata.

#### **OPIS BADAŃ I ANALIZ W ZAKRESIE SYTUACJI SEKTORA *pod kątem jego bieżących i przyszłych potrzeb kompetencyjnych.***

**Mapę potrzeb kompetencyjnych** sektora bankowego jako ważnej części sektora finansowego udostępniła Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Sektora Bankowego<sup>39</sup>. Sektorowa wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne zostały uporządkowane na 5 poziomach kwalifikacji. Projekt opracowania Ramy był źródłem ważnych rekomendacji dla procesu rozwoju kompetencji sektorowych, wynikających z **wywiadów przeprowadzonych z interesariuszami sektora**. Wskazywano m.in. potrzebę dostarczania nowych, precyzyjnie opisanych i potwierdzonych umiejętności, potrzebnych na rynku pracy; zwiększenia perspektyw

---

<sup>33</sup> Mały Rocznik Statystyczny, GUS, 2015, dane za rok akademicki 2014-2015; niedostępne są skonsolidowane dane kierunków bardziej sprofilowanych, tzn. ekonomia, finanse i rachunkowość, bankowość

<sup>35</sup> Bilans Kapitału Ludzkiego, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań, na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015, pod redakcją Jarosława Górniaka  
PARP, Warszawa-Kraków, 2015

<sup>36</sup> Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015 pod redakcją Jarosława Górniaka, PARP 2015

<sup>37</sup> Prezentacja: Wyzwania dla polityki rynku pracy i edukacji w badaniach bilansu kapitału ludzkiego, J. Górniak, BKL, 2015, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150429135242/Plenarna\\_JG\\_Tylko\\_do\\_odczytu\\_.pdf?1430308427](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150429135242/Plenarna_JG_Tylko_do_odczytu_.pdf?1430308427)

<sup>38</sup> Europejska Federacja Bankowa, “Banking 2020. A Vision for the Future. Boosting Growth, Improving Competitiveness and Adapting to the Digital Challenge”, EBF, 2015

<sup>39</sup> Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Sektora Bankowego (SRKB), opracowana w latach 2013-2015, opisana w dalszej części dokumentu; [http://wib.org.pl/uploaded/certyfikaty/RAMA\\_SRKB\\_elektr.pdf](http://wib.org.pl/uploaded/certyfikaty/RAMA_SRKB_elektr.pdf)



rozwojowych młodych pracowników, którzy mogliby korzystać z uporządkowania, większej transparentności oraz porównywalności kwalifikacji, w tym w wymiarze międzynarodowym oraz możliwości potwierdzania w procesie walidacji zdobytych osiągnięć przez osoby z doświadczeniem. Postulowano powołanie specjalnego ciała reprezentującego banki i pozostałych interesariuszy sektora w kwestiach dotyczących SRKB oraz włączenie SRKB do ZSK<sup>40</sup>.<sup>41</sup>

Na słabości procesu rozwoju kompetencji w sektorze bankowym wskazują autorzy raportu „Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach”.<sup>42</sup> Z raportu wyłania się przede wszystkim niska ocena dostosowania procesu edukacji do wymagań rynku pracy oraz współpracy między systemem edukacji, szczególnie formalnym, a pracodawcami. Obraz potrzeb kompetencyjnych jest słabo uporządkowany, co może świadczyć o ograniczonej świadomości tych potrzeb. Brakuje systematyki w podejściu do kluczowych zagadnień, mechanizmów powiązania strony popytowej z podaźową i rozwiązań umożliwiających prognozowanie. We wnioskach autorzy podkreślają, że formalne programy kształcenia nie nadążają za zmianami następującymi w sektorze bankowym: „w ramach edukacji formalnej studenci zapoznają się z wiedzą sprzed 10 czy 15 lat”<sup>43</sup>. **Lukę kompetencyjną** muszą wypełnić pracodawcy poprzez odpowiednie szkolenia wewnętrzne i we współpracy z firmami edukacji pozaformalnej. Autorzy innego istotnego badania<sup>44</sup> wskazują, że absolwenci kierunków ekonomia oraz finanse i rachunkowość cechują się prawie zupełnym brakiem umiejętności praktycznych, co przejawia się m.in. w braku przygotowania do prowadzenia analiz ekonomicznych, budowania relacji z klientami czy słabej znajomości programów komputerowych. Badacze stwierdzają, że „do głównych przyczyn rozbieżności oczekiwań pracodawców i absolwentów szukających pracy należy bardzo ograniczona współpraca między firmami i instytucjami poszukującymi nowych pracowników a uczelniami.”

**Panel ekspercki**, zorganizowany na potrzeby niniejszej analizy, podkreślił znaczenie skrócenia okresów kształcenia i reakcji instytucji edukacyjnych na zmiany w środowisku pracy, które wywołują potrzeby nowych kompetencji zawodowych. W tym obszarze pojawia się szczególna rola edukacji pozaformalnej oraz znaczenie ściślejszej współpracy edukacji z pracodawcami. Sektorowa Rada<sup>45</sup> powinna swoimi działaniami wpłynąć na skrócenie czasu reagowania na potrzeby, w tym uelastyczenie oferty wyż. uczelni oraz rozwój szkoleń pozaformalnych. W definiowaniu przyszłych luk kompetencyjnych należy wziąć pod uwagę nowe regulacje sektora, rozwój technologii oraz wyzwania demografii i zmiany pokoleniowe.

## STAN WIEDZY O KOMPETENCJACH W BRANŻY I IDENTYFIKACJA KLUCZOWYCH POTRZEB BADAWCZYCH

Jak wskazano powyżej, dotychczas w Polsce nie prowadzono zintegrowanych badań nt. stanu kompetencji SF i jego potrzeb na przyszłość.

Potwierdzone kompetencje posiadają osoby wykonujące zawody regulowane. W sektorze finansowym wykorzystywane są też kwalifikacje rynkowe (nieregulowane). Są to kwalifikacje pozaformalne w systemie

<sup>40</sup> Zintegrowany System Kwalifikacji

<sup>41</sup> Raport końcowy, Projekt konsultacji i weryfikacji Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego, WIB, 2015

<sup>42</sup> Raport 6. Raport z badań jakościowych. Projekt „Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach”, 2013, IBE

<sup>43</sup> Ibidem, str. 175

<sup>44</sup> Raport *Ocena kształcenia absolwentów studiów o kierunku ekonomia oraz Finanse i rachunkowość a potrzeby rekrutacyjne instytucji finansowych* – L. Kurkliński, M. Maszyborski, ZBP i PIU styczeń 2008

<sup>45</sup> Sektorowa Rada używane w dokumencie jako Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Finansowego



SSKBP<sup>46</sup> oraz międzynarodowe, takie jak: CFA<sup>47</sup>, EFPA EFA, EFPA EFP<sup>48</sup>, ACCA.<sup>49</sup> Nadchodzące regulacje, w tym dyrektywa MiFID II<sup>50</sup> wraz z wytycznymi ESMA dot. oceny wiedzy i kompetencji<sup>51</sup>, dyrektywa MCD<sup>52</sup> i dyrektywa Wypłacalność II<sup>53</sup> mogą w znaczący sposób zmienić tę sytuację, tworząc zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje i nowe sposoby potwierdzania kompetencji pracowników.

Zebrane wyniki badań są istotne dla diagnozy potrzeb sektora i wskazują na konieczność rozszerzenia prac analityczno-badawczych, w tym w ujęciu zintegrowanym dla całego sektora finansowego. Umożliwi to opracowanie rozwiązań, które wzmocnią współpracę między edukacją formalną, pozaformalną i pracodawcami. Będą też podstawą do przygotowania propozycji uwzględniających potrzeby **pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym osób po 50 roku życia lub o niskich kwalifikacjach**.

## CHARAKTERYSTYKA OTOCZENIA PRAWNEGO SEKTORA

Sektor finansowy jest sektorem mocno uregulowanym. Ważną częścią **regulacji sektorowych** są regulacje unijne, w tym kluczowe, wskazane wcześniej, dyrektywy. Część z tych przepisów jest bezpośrednio stosowana na terytorium Polski. Szczegółowe zestawienie regulacji dostępne jest na stronach UKNF<sup>54</sup>. Najważniejszymi **krajowymi regulacjami sektorowymi** dla sektora finansowego są:

- Ustawa o nadzorze nad rynkiem finansowym<sup>55</sup>
- Ustawa Prawo Bankowe<sup>56</sup>
- Ustawa o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających<sup>57</sup>

---

<sup>46</sup> System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej, szerzej poniżej

<sup>47</sup> Certified Financial Analyst, <https://www.cfainstitute.org/Pages/index.aspx>

<sup>48</sup> EFPA European Financial Adviser, EFPA European Financial Planner, <http://www.efpa.pl/artykuly.php?id=certyfikatyefpa>; Dotychczas w Polsce certyfikaty EFPA otrzymało ponad 550 osób

<sup>49</sup> ACCA, <http://www.accapolska.pl/Kwalifikacja-ACCA>

<sup>50</sup> Dyrektywa 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=URISERV%3A124036e>

<sup>51</sup> Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych dotyczące oceny wiedzy i kompetencji, <https://www.esma.europa.eu/document/guidelines-assessment-knowledge-and-competence>

<sup>52</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/17/UE z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie konsumenckich umów o kredyt związanych z nieruchomościami mieszkalnymi, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0017>

<sup>53</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/138/WE z dnia 25 listopada 2009 r. w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Wypłacalność II); [http://www.knf.gov.pl/Images/SII\\_dyrekt\\_2009\\_138\\_pl\\_tcm75-27140.pdf](http://www.knf.gov.pl/Images/SII_dyrekt_2009_138_pl_tcm75-27140.pdf)

<sup>54</sup> UKNF, [http://www.knf.gov.pl/regulacje/regulacje\\_prawne/index.html](http://www.knf.gov.pl/regulacje/regulacje_prawne/index.html)

<sup>55</sup> z dnia 21 lipca 2006 r. ( Dz.U. 2016 poz. 174), która określa organizację, zakres i cel sprawowania nadzoru nad rynkiem finansowym.

<sup>56</sup> z dnia 29 sierpnia 1997 r. ( Dz.U. 2015 poz. 128), która określa zasady prowadzenia działalności bankowej, tworzenia i organizacji banków, oddziałów i przedstawicielstw banków zagranicznych, a także oddziałów instytucji kredytowych oraz zasady sprawowania nadzoru bankowego, postępowania naprawczego, likwidacji i upadłości banków



- Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej<sup>58</sup>
- Ustawa o pośrednictwie ubezpieczeń.<sup>59</sup>

Ważnymi regulacjami dla sektora finansowego są Rekomendacje KNF.<sup>60</sup> Ważnym uzupełnieniem są **regulacje dotyczące zawodów regulowanych** wymienione wcześniej.

Do **regulacji powszechnych** obowiązujących w sektorze finansowym zaliczyć należy:

- Ustawa o kredycie konsumenckim<sup>61</sup>
- Ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym<sup>62</sup>
- Ustawa o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu<sup>63</sup>
- i in.<sup>64</sup>

---

<sup>57</sup> z dnia 7 grudnia 2000 r. ( Dz.U. z 2015 r. poz. 2170), która określa zasady organizacji, działalności oraz zrzeszania się banków spółdzielczych, działalności oraz zrzeszania się banków zrzeszających banki spółdzielcze; tworzenia i funkcjonowania systemu ochrony; tworzenia i funkcjonowania zrzeszenia zintegrowanego.

<sup>58</sup> z dnia 11 września 2015 r. (Dz.U. 2015 poz. 1844), która określa warunki wykonywania: działalności w zakresie ubezpieczeń osobowych i ubezpieczeń majątkowych; działalności reasekuracyjnej oraz zasady wykonywania zawodu aktuarusza; sprawowania nadzoru ubezpieczeniowego; sprawowania nadzoru nad zakładami ubezpieczeń i zakładami reasekuracji w grupach; organizacji i funkcjonowania ubezpieczeniowego samorządu gospodarczego.

<sup>59</sup> z dnia 22 maja 2003 r. (Dz.U. 2014 poz. 1450), która określa zasady wykonywania pośrednictwa ubezpieczeniowego w zakresie ubezpieczeń osobowych i majątkowych. Ważną regulacją sektorową jest też Ustawa z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych ( Dz.U. z 2013 r. poz. 1450) określa zasady tworzenia, organizacji i działalności spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, zwanych dalej „kasami”, i Krajowej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej, zwanej dalej „Kasą Krajową”, oraz zasady sprawowania nadzoru nad kasami i Kasą Krajową.

<sup>60</sup> [https://www.knf.gov.pl/regulacje/praktyka/rekomendacje\\_banki/rekomendacje.html](https://www.knf.gov.pl/regulacje/praktyka/rekomendacje_banki/rekomendacje.html);  
<http://www.knf.gov.pl/regulacje/praktyka/index.html#regsu>

<sup>61</sup> z dnia 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1497), która określa zasady i tryb zawierania umów o kredyt konsumencki, obowiązki kredytodawcy i pośrednika kredytowego.

<sup>62</sup> z dnia 23 sierpnia 2007 r. ( Dz.U. z 2016 r. poz. 3), która określa nieuczciwe praktyki rynkowe w działalności gospodarczej i zawodowej oraz zasady przeciwdziałania tym praktykom w interesie konsumentów i w interesie publicznym

<sup>63</sup> a z dnia 16 listopada 2000 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu ( Dz.U. z 2016 r. poz. 299), która określa zasady i tryb przeciwdziałania praniu pieniędzy, przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu, obowiązki pracowników w tym zakresie

<sup>64</sup> W tym: Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych ( Dz.U. z 2015 r. poz. 2135), która określa zasady ochrony danych osób fizycznych, zarówno klientów i osób z nimi związanych, jak i osób zatrudnionych; zasady przetwarzania danych w celu marketingu, w tym elektronicznego, profilowania, zasady spełniania obowiązków informacyjnych wobec klientów; Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. ( Dz.U. z 2016 r. poz. 380), który reguluje zagadnienia takie, jak zdolność do czynności prawnych, pełnomocnictwo, przedawnienie roszczeń, niedozwolone postanowienie umowne, odpowiedzialność cywilna, odstąpienie od umowy, spadki oraz Kodeks rodzinny i opiekuńczy z dnia 25 lutego 1964 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 2082), które reguluje umowy z osobami objętymi małżeńską wspólnością majątkową





## POLITYKA SEKTOROWA I ANALIZA DOKUMENTÓW STRATEGICZNYCH NA POZIOMIE KRAJOWYM I UE

Jednym z 3 priorytetów Strategii Europa 2020<sup>65</sup> jest inteligentny rozwój oparty na efektywnych inwestycjach w edukację, badania naukowe i innowacje. Towarzyszy temu tzw. Agenda for new skills and jobs<sup>66</sup>, plan skoncentrowany na rozwijaniu umiejętności ludzi przez całe życie, tak aby podnieść poziom uczestnictwa w rynku pracy. Pakiet rekomendacji europejskich daje wskazówki w zakresie implementacji, w tym m.in.: EQF<sup>67</sup>, ECVET<sup>68</sup>, EQAVET<sup>69</sup>. W ujęciu sektorowym, w odpowiedzi na opublikowaną w maju ub.r. przez KE<sup>70</sup> Strategię Jednolitego Rynku Cyfrowego, EFB<sup>71</sup> przedstawiła swoją propozycję w postaci projektu wytycznych dla zmiany polityki. Jednym z obszarów rekomendacji zawartych w tym dokumencie są umiejętności cyfrowe. Rekomenduje się m.in. stworzenie mapy profili umiejętności dla diagnozy istniejącego potencjału i przygotowania planu wypełnienia luk.<sup>72</sup>

Zarysowane w powyższych dokumentach międzynarodowych kierunków rozwoju poprzez edukację i kształcenie przez całe życie są ważnym wskazaniem dla działań Sektorowej Rady w obszarze potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych.. W rekomendacje europejskie wpisują się działania krajowe. Należy oczekiwać, że najbliższych latach ważnym czynnikiem kształtującym system edukacji w Polsce będzie ustawa o ZSK<sup>73</sup>, która ustanawia PRK<sup>74</sup> i otwiera możliwość tworzenia sektorowych ram kwalifikacji. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera opracowana SRKB<sup>75</sup>. Na koniec analizy warto przytoczyć kluczowe postanowienia Walnego Zgromadzenia ZBP, które przyjęło **cele strategiczne** działania na lata 2015-2017<sup>76</sup>. Wśród nich.: „działania na rzecz podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych kadr bankowych, prowadzenie badań dotyczących jakości kadr bankowych, organizowanie wymiany informacji i doświadczeń w obszarze zarządzania kadrami i systemami wynagradzania.” Wśród celów szczegółowych znalazło się m.in.:

<sup>65</sup> Strategia Europa 2020, [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm)

<sup>66</sup> Agenda for new skills and jobs, EC, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>

<sup>67</sup> European Qualifications Framework, Zalecenie PE i Rady, z dnia 23 kwietnia 2008 r., w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506%2801%29&from=EN>

<sup>68</sup> European Credit System for Vocational Education and Training, Zalecenie PE i Rady, z dnia 18 czerwca 2009 r., w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009H0708%2802%29&from=EN>

<sup>69</sup> European Quality Assurance in Vocational Education and Training, Zalecenie PE i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708%2801%29&from=EN>

<sup>70</sup> Digital Single Market, Komisja Europejska, [https://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market\\_en](https://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market_en)

<sup>71</sup> Europejska Federacja Bankowa

<sup>72</sup> BANKS DRIVING THE DIGITAL TRANSFORMATION. The European Banking Federation's Blueprint, str. 18, 17 września, 2015, [http://www.ebfdigitalbanking.eu/images/EBF\\_DigitalReport.pdf](http://www.ebfdigitalbanking.eu/images/EBF_DigitalReport.pdf)

<sup>73</sup> Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, (Dz.U. 2016, poz. 64)

<sup>74</sup> Polska Rama Kwalifikacji

<sup>75</sup> (więcej, punkt: 1.3 SW)

<sup>76</sup> Uchwała Nr 6/2014, XXVI Walnego Zgromadzenia Związku Banków Polskich z dnia 15 kwietnia 2014 roku, w sprawie głównych kierunków działania Związku Banków Polskich w latach 2014-2017





uzgodnienie i wdrożenie krajowej ramy kwalifikacji oraz certyfikatów kwalifikacyjnych na wszystkich poziomach świadczenia usług w powiązaniu z PRK. Sektor finansowy powinien być też beneficjentem inteligentnych specjalizacji, które będą efektem SIEG<sup>77</sup>.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza wyraźnie wskazuje na potrzebę podjęcia działań, które zwiększą wiedzę interesariuszy sektora finansowego nt. potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych sektora dziś i w przyszłości.

**Najważniejsze wnioski** z przeprowadzonej analizy to:

- Brak kompleksowych danych i badań o potencjale kompetencji i potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych sektora finansowego
- Brak badań nt. prognozy potrzeb kompetencji sektora finansowego, czynników zapewniających rozwój potencjału kompetencji sektora oraz utrzymanie atrakcyjności zatrudnienia w sektorze, w tym poprzez tworzenie wys. jakości miejsc pracy
- Słaba współpraca między podmiotami edukacji formalnej i pozaformalnej przedsiębiorstwami sektora finansowego i in. ważnymi instytucjami na rzecz dostosowania kompetencji pracowników do potrzeb nowo powstających modeli biznesowych i skrócenia czasu reakcji między nowymi potrzebami kompetencyjnymi a ofertą edukacyjną w sektorze opartym na wiedzy, wykorzystującym coraz mocniej nowoczesne technologie, z uwzględnieniem zmian regulacyjnych, pokoleniowych i demograficznych
- Potrzeba przygotowania rozwiązań, które umożliwią wykorzystanie zbudowanego już dorobku sektora finansowego, w tym SRKB, w powiązaniu z funkcjonowaniem ZSK i PRK

## DZIAŁANIA PROWADZONE DOTYCHCZAS NA RZECZ POWOŁANIA PODOBNEJ INICJATYWY W SEKTORZE

Sztandarowym projektem **w zakresie porozumień edukacyjnych** na rzecz rozwoju kwalifikacji w polskim sektorze finansowym jest **System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej (SSKBP)**. System został opracowany pod patronatem ZBP w 1996 r. Jest to system certyfikacji służący stałemu podnoszeniu kwalifikacji zawodowych kadr finansowych w Polsce. W Systemie w 2016 r. uczestniczy 26 banków, w tym NBP, banki spółdzielcze i 22 instytucje edukacyjne. Podstawą Systemu jest opis wymagań dotyczących wiedzy, umiejętności i pożądanych postaw pracowników banków dla 6 tzw. stopni zawodowych. Łącznie do końca 2015 r. przeprowadzono 781 egzaminów i przyznano 16486 stopni. SSKBP jest platformą przygotowywania **nowych kwalifikacji, opiniowania programów szkoleniowych, inicjowania badań dotyczących potrzeb szkoleniowych sektora**. Jest też **kanałem przekazywania informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje do instytucji edukacyjnych oraz partnerów społecznych**. SSKBP wraz z Komitetem ds. SSKBP jest trwałym przedsięwzięciem sektora bankowego, które może być cennym wkładem i czynnikiem sukcesu powołania sektorowej rady dla sektora finansowego.

Ważnym przykładem dobrej praktyki **w zakresie identyfikowania potrzeb tworzenia sektorowych ram kwalifikacji** był projekt **Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego**. W projekcie uczestniczyło w

<sup>77</sup> Strategii Innowacyjności i Efektywności Gospodarki, „Dynamiczna Polska 2020”, MG, 2013



różnych rolach 16 banków komercyjnych, 1 bank państwowy, 2 banki zrzeszające banki spółdzielcze oraz UKNF, ZBP, BIK, Fundacja EFPA Polska, 7 wyższych uczelni, 3 firmy szkoleniowe. Uczestnicy konferencji końcowej SRKB w przyjętym komunikacie zadeklarowali:

*„popieramy ideę wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego w Polsce do praktyki zarządzania rozwojem pracowników w bankach.*

*Uznajemy za pozytywną propozycję zaangażowania się sektora bankowego w proces prowadzenia Sektorowej Ramy poprzez wyłonienie w tym celu reprezentacji sektora i skorzystanie w możliwie najszerszym zakresie z rozwiązań, jakie znajdują się w projektowanej ustawie o ZSK.<sup>78</sup> Ostateczna wersja SRKB została rozesłana do prezesów i dyrektorów HR banków oraz szerokiego grona zainteresowanych firm i instytucji.*

Wartościowym studium przypadku z praktyki zagranicznej w zakresie określania obszarów badawczych odnoszących się do kompetencji oraz przekazywania informacji nt. specyficznych potrzeb sektora finansowego do partnerów społecznych jest fiński projekt pod nazwą **Healthy Financial Sector**.<sup>79</sup> W projekcie wzięły udział ważne instytucje sektora i jego przedstawiciele, m.in.: FFFS<sup>80</sup> oraz 4 organizacje związków zawodowych. Celem projektu było zbudowanie dla firm i organizacji rynku pracy wspólnej wizji przyszłości sektora finansowego, nadchodzących zmian i wymaganych rozwiązań adaptacyjnych dla podtrzymania rozwoju. Projekt został sfinansowany poprzez uczestniczące organizacje, ale także państwowy fundusz innowacji Sitra<sup>81</sup>. Był częścią realizacji Krajowej Strategii Rozwoju Życia Zawodowego, Working Life 2020. W efekcie projektu powstały konkretne rekomendacje oraz **stworzono forum prognoz i rozwoju dla sektora** oparte na zasadzie neutralności oraz pełnej reprezentacji różnych interesariuszy sektora. Ważną rekomendacją było **przekształcenie projektu w stałą praktykę sektorową**.<sup>82</sup>

#### **REKOMENDACJE DLA SEKTOROWEJ RADY WYNIKAJĄCE ZE ZDIAGNOZOWANYCH PROBLEMÓW, ZWIĄZANYCH Z POZYSKIWIANIEM PRACOWNIKÓW O ODPOWIEDNIH KOMPETENCJACH, Z UWZGLĘDNIENIEM DOKUMENTÓW STRATEGICZNYCH I KIERUNKÓW ROZWOJU SEKTORA.**

Z przeprowadzenie analizy sektora finansowego można sformułować **rekomendacje dla sektorowej rady**, które sprzyjać będą pozyskiwaniu pracowników o pożądanym kompetencjach. I tak, sektorowa rada powinna:

- rozwijać **wspólny język kompetencji i kwalifikacji** dla interesariuszy sektora finansowego,
- **gromadzić i udostępnić informacje o potencjale kompetencyjnym i potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych sektora finansowego**, w tym o SRKB, co będzie podstawą do podejmowania działań w celu eliminacji barier dostępu do pożądanym kompetencji,
- działać na rzecz zwiększenia perspektyw rozwojowych młodych pracowników, którzy korzystają z uporządkowania, większej transparentności oraz porównywalności kwalifikacji, w tym w wymiarze międzynarodowym,.

---

<sup>78</sup> Komunikat Końcowy, Konferencja podsumowująca projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego, Warszawa, 10 lutego, 2015, WIB

<sup>79</sup> The journey forward. The future of the financial services sector. Final Report of the Healthy Financial Sector 2014–2015 Project, 2015 [http://www.finanssiala.fi/en/material/HyFi\\_Final\\_Report\\_Healthy-Financial-Sector.pdf](http://www.finanssiala.fi/en/material/HyFi_Final_Report_Healthy-Financial-Sector.pdf)

<sup>80</sup> Federacja Fińskich Usług Finansowych

<sup>81</sup> Finnish Innovation Fund Sitra

<sup>82</sup> Ibidem



- upowszechniać europejskie i polskie rozwiązania, wspierające uczenie się przez całe życie wśród pracodawców, pracowników oraz interesariuszy sektora,
- podjąć inicjatywę w zakresie wystąpienia do właściwego ministra w sprawie ustanowienia SRKB jako części PRK, co zapewni jednocześnie powiązanie SRKB z rynkiem europejskim poprzez PRK i ERK,
- podjąć inicjatywę w zakresie wystąpienia do właściwego ministra w sprawie oddelegowania wybranych zadań w ramach ZSK do SR, wraz z udostępnieniem wspierającego finansowania,
- dokonać przeglądu SRKB i rekomendować rozwiązanie w zakresie aktualizacji istniejącej Ramy, rozwinięcia SRKB lub opracowania nowej Ramy sektora finansowego,
- podjąć **projekty badawcze** dotyczące oceny stanu kompetencji, prognozy potrzeb kompetencyjnych sektora finansowego, czynników zapewniających rozwój potencjału kompetencji oraz utrzymanie atrakcyjności zatrudnienia, w tym poprzez tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy,
- inicjować porozumienia sektorowe między podmiotami edukacji formalnej i pozaformalnej a przedsiębiorstwami sektora i innymi ważnymi instytucjami, które m.in. skrócą czas reakcji programów edukacyjnych i szkoleniowych na nowo pojawiające się potrzeby kompetencyjne i kwalifikacyjne,
- inicjować i wspierać opracowania nowych standardów sektorowych, w tym kwalifikacji, w odpowiedzi na nowe trendy rozwojowe, nowo powstające modele biznesowe, w sektorze opartym na wiedzy, wykorzystującym coraz mocniej nowoczesne technologie, z uwzględnieniem zmian regulacyjnych, pokoleniowych i demograficznych, z uwzględnieniem standardów międzynarodowych,
- wspierać rozwiązania, które służą wzmocnieniu profesjonalizmu opartego na jakości kwalifikacji sektorowych z uwzględnieniem niezbędnej infrastruktury centrów certyfikacyjnych i zewnętrznego zapewnienia jakości,
- wspierać rozwiązania umożliwiające potwierdzanie w procesie walidacji kompetencji zawodowych zdobytych w różny sposób, w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej,
- działać na rzecz zwiększenia perspektyw rozwojowych młodych pracowników, którzy skorzystają z uporządkowania, większej transparentności oraz porównywalności kwalifikacji, w tym w wymiarze międzynarodowym,
- upowszechniać europejskie i polskie rozwiązania, wspierające uczenie się przez całe życie wśród pracodawców, pracowników oraz interesariuszy sektorowych,
- podjąć inicjatywę w zakresie wystąpienia do właściwego ministra w sprawie włączenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, co zapewni jednocześnie powiązanie SRKB z rynkiem europejskim poprzez Polską Ramę Kwalifikacji i Europejską Ramę Kwalifikacji,
- podjąć inicjatywę w zakresie wystąpienia do właściwego ministra w sprawie oddelegowania wybranych zadań w ramach ZSK do Sektorowej Rady, wraz z udostępnieniem wspierającego finansowania,
- dokonać przeglądu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego i rekomendować rozwiązanie w zakresie aktualizacji istniejącej Ramy, rozwinięcia SRKB lub opracowania nowej Ramy dla sektora finansowego.

*Fragment „Studium Wykonalności”, opracowanego przez Zespół Partnerów na potrzeby Konkursu na realizację projektów, mających na celu powołanie i funkcjonowanie Sektorowych Rad ds. Kompetencji.*