



**Z Andrzejem Lechem,**  
prezesem Warszawskiego  
Instytutu Bankowości,  
rozmawiają Przemysław  
Barbrich i Jan Osiecki.

## Rynek pracy tworzy nowe zapotrzebowania na kwalifikacje

*W bankowości od lat są standardy kwalifikacyjne, więc po co teraz tworzy się sektorową ramę kwalifikacji? Czym ona będzie?*

– Żeby to wyjaśnić, trzeba trochę cofnąć się w czasie. W 2010 r. Komitet do spraw Zatrudnienia, czyli instytut doradcza Unii Europejskiej do spraw rynku pracy, pokazał w jednym z raportów, że w ciągu dekady w Unii powstanie 16 mln nowych miejsc pracy dla ludzi mających specjalistyczne kwalifikacje i jednocześnie zostanie zlikwidowanych 12 mln stanowisk wymagających niskich kwalifikacji.

*Ale co to ma wspólnego z sektorową ramą kwalifikacyjną?*

– Analiza Komitetu do spraw Zatrudnienia potwierdziła tylko, że rynek pracy zmienia się w bardzo dynamiczny sposób, wraz ze zmianą struktury gospodarki. W konsekwencji tych przemian rośnie znaczenie usług, w tym wymagających wyższych kwalifikacji. Bezustannie powstają również nowe profesje wymagające określonych kompetencji. A to oznacza, że pracownicy, aby nadążyć za zmieniającymi się potrzebami rynku pracy, muszą stale podwyższać swoje umiejętności, ewen-

tualnie nabywać całkiem nowe kwalifikacje, bo o wiele częściej niż dotychczas będą zmieniać miejsca swojej pracy.

*I dalej nie rozumiemy potrzeby tworzenia sektorowej ramy kwalifikacji.*

– Otóż, problem polega na tym, że rynek pracy często potrzebuje takich umiejętności, których nikt dotychczas nie kształcił, zwłaszcza że systemy edukacji – nie tylko w Polsce – nie nadążają za tymi zmianami. Ludzie musieli uczyć się często sami. Tylko jak porównywać obiektywnie to, czego musieli

się nauczyć w okresie pracy zawodowej, w praktyce? I tu pojawia się rama kwalifikacji, bo jest potrzebny wzorzec porównywania i certyfikowania pewnych kompetencji i najlepiej, żeby był taki sam w całej Unii.

*W tym momencie zatrzymajmy się na chwilę przy standardach kwalifikacyjnych w bankowości. W jakim stopniu te nowe rozwiązania będą bazowały na standardach kwalifikacyjnych? Ten egzamin zdawało już kilka tysięcy osób, więc pewnie szlaki zostały przetarte...*

– Tak, i jest to dowodem na to, że sektor bankowy wyprzedził inne dziedziny gospodarki, ponieważ przewidział, iż powstanie potrzeba formalnego potwierdzenia nabycia pewnych unikalnych kompetencji przez pracowników banków. System

standardów kwalifikacyjnych będzie zatem także częścią tego, co powstaje również równoległe we wszystkich krajach UE – Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce. Bo one były tworzone z tą samą myślą przewodnią, która teraz towarzyszy całemu systemowi ram kwalifikacji. Sektor bankowy ma na starcie bogatsze doświadczenia niż inne sektory, w tym zdobyte przez WIB w projektach międzynarodowych ostatnich lat związanych z zastosowaniami Europejskiej Ramy Kwalifikacji w sektorze usług finansowych. I rzeczywiście tworzony teraz w Polsce system czerpie z naszych doświadczeń. Z tego powodu również sektor bankowy dostał, jako pierwszy, możliwość stworzenia ramy sektorowej.

*Rama sektorowa umożliwi porównanie pewnych działań i procesów. Czy w związku tym przestaniemy nie powinni obawiać się tego, że ich pracownicy porównują się*

*z osobami działającymi w takich samych ramach na przykład w Itali i nie powiedzą, że mimo takich samych kompetencji oraz zadań mają pensję trzykrotnie niższą...*

– Nie spodziewam się, żeby pojawiła się presja płacowa, ponieważ nie operujemy tutaj pojęciem zawodową pracownika.

*A czym?*

– Kwalifikacjami, i to różnymi, którymi może się wykazać pracownik, a one są zaledwie jednym z elementów decydujących o pozycji zawodowej, a pośrednio także płacy.

*...I posiada kwalifikacje na poziomie czwartym z wynagrodzeniem tysiąc euro, a jego kolega z tym samym poziomem kwalifikacji w banku wolskim zarabia cztery tysiące...*

– Tyle że ten kolega z Włoch reprezentuje ileś różnych innych kwalifikacji. Tymczasem my możemy porównywać ze sobą jedną konkretną, potwierdzoną kwalifikację, która stanowi jedynie część składową tego, czego oczekuje się od danej osoby do wykonywania pracy. Oczywiście także zjawisko, jak oczekiwania płacowe zawsze towarzyszą – także teraz, gdy rozmawiamy – procesom podnoszenia i zdobywania nowych kwalifikacji.

*To nie zatrzyma procesu tworzenia ramy sektorowej?*

– Nie sądzę, zwłaszcza że nie te aspekty są motorem procesu, a wiele pozytywnych, jakie może przynieść pojawienie się ramy...

*Jakich?*

– Na otwartym rynku pracy w Europie ważne jest, aby można było bez problemu i w sposób obiektywny sprawdzić kwalifikacje zatrudnianych osób z różnych krajów. Dlatego tak istotne jest, aby

w każdym z państw UE powstała rama kwalifikacji i odnosiła się do ramy europejskiej jako pewnego wzorca. Dzięki temu będzie można od razu poznać kompetencje osoby, która np. pojedzie z Warszawy do Londynu (albo odwrotnie) szukać pracy. Nie trzeba będzie oceniać i interpretować dokumentów o zdzińcowanej i trudnej do zweryfikowania wiarygodności. Pracodawcy wyszczególnią osoby posiadające przypisane poziomy ramy sektorowej, które od razu powiedzą mu, jaką dana osoba posiada wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne w obrębie posiadanych kwalifikacji.

*Jeśli presja płacowa nie zatrzyma tego procesu, to czy on nie zostanie zastopowany legislacyjnie? W tej chwili chyba brakuje pewnych przepisów, aby rama sektorowa funkcjonowała?*

– Będziemy pokazywać takie walory tego narzędzia, dzięki którym, tak naprawdę nie byłoby potrzebne żadne przepisy, aby rama funkcjonowała z pożytkiem, np. w obrębie branży, o ile ona się wszystkim spodoba i dostrzegą jej walory. Owszem, życie zawsze tak się toczy, że pewne regulacje czy impulsy nadawane przez państwo są potrzebne. W tym wypadku chodzi o to, aby równać znaczenie i wartość kwalifikacji zdobywanych w różny sposób, poprzez wiarygodną i transparentną metodę ich potwierdzenia. Dlatego przewiduje się wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w drodze ustawy, jeszcze w tym roku.

*Czym jest zintegrowany system kwalifikacji?*

– Jest on m. in. uniwersalnym, publicznym i wiarygodnym źródłem informacji o potwierdzonych kwalifikacjach posiadanych przez pracownika. Nie jest istotne to, w jaki sposób dana osoba osiągnęła wiedzę i umiejętności. Ważne jest tylko to, czy te kwalifikacje zostały w sposób obiektywny i transparentny zweryfikowane, oraz potwierdzone certyfikatem w procesie spełniającym jakosciowe wymogi systemu.

*Czyli niezależnie od tego, czy ktoś swoje kwalifikacje zdobył na uczelni, czy w praktycznym działaniu – to te umiejętności są tak samo ważne, o ile zostały oczywiście odpowiednio potwierdzone wiarygodnym certyfikatem?*

– Tak, certyfikat ma być po prostu wiarygodnym potwierdzeniem kompetencji – niezależnie od źródła ich pochodzenia. I to jest istotą całego problemu, bo dynamiczny rynek pracy tworzy nowe zapotrzebowania na kwalifikacje także, których nie daje sformalizowany system edukacyjny. Dlatego ważne jest, aby nowe kwalifikacje, potrzebne rynkowi pracy, zostały opisane i powstała infrastruktura oraz warunki, w których byłyby one wiarygodnie sprawdzane.

*Zostawmy już edukację dorosłych i zajmijmy się edukacją młodzieży. Warszawski Instytut Bankowości prowadzi od trzech lat program Bakcyl. Możemy już mówić o sukcesie?*

– Program powstał, ponieważ obserwowujemy wyraźnie niski poziom edukacji ekonomicznej społeczeństwa. I nie jest to problem tylko polski, bo zręby tego programu powstały w kilku krajach europejskich. Młodzież gimnazjalna to już ludzie, którzy zarządzają swoimi finansami i powoli przygotowują się do wejścia w dorosłe życie, stając się również indywidualnymi klientami banków. A więc jest to moment, w którym należy dostarczyć im podstawy wiedzy, która pomoże im

w przyszłości, ale także w dany moment, np. podczas rozstrzygnięcia decyzji dotyczących problemów finansowych ich rodziców czy dziadków. W tym programie pokazujemy uniwersalne sytuacje i rozwiązania, które mają zastosowanie w gospodarce finansowej stałystycznej polskiej rodzinie

*Jak wygląda ten program w liczbach?*

– Zajęcia prowadzimy w tej chwili w kilkudziesięciu gimnazjach w trzech województwach. A więc program ukończyło już kilka tysięcy uczniów.

*A jak chciałby pan, żeby to wyglądało? Proszę opowiedzieć o swoich marzeniach przeseom banków, którzy mogą wywrzeć wpływ na swoich pracowników, aby uczestniczyli w ramach wolontariatu w działaniach programu Bakcyl.*

– To już nie jest sfera marzeń, a konkretnych planów, choć ich realizacja jest oczywiście uwarunkowana udziałem banków, a także zrozumieniem tych instytucji dla tego projektu. Brakiem wolontariuszy martwię się mniej, bo gotowości ludzi do realizowania się w ten sposób jest ogromna. Zwiększa że satysfakcja, jaką czerpią z udziału w tym programie, jest naprawdę wielka. Istotniejsza jest sfera finansowa, bo oczekiwany od banków wsparcia finansowego, ponieważ organizacja tego projektu kosztuje. Udziela nam już takiego wsparcia kilkanaście banków i ZBP. Chcemy w ciągu trzech lat dotrzeć do wszystkich województw w kraju i objąć programem minimum 10 proc. wszystkich gimnazjów. Ale już choćby te założenia pokazują, że powinien trwać i rozwijać się także w następnych latach. Zakładam, że stanie się tak dzięki wsparciu kolejnych banków, a także instytucji spoza sektora bankowego. ■