



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



RAPORT Z MONITORINGU PRAWNEGO

w ramach realizacji projektu pn.

**„Czas na Ageing! – stanowienie i monitorowanie standardów zarządzania
wiekiem w organizacjach”**

Opracowanie: Patrycja Bądek

Okres: 01.04.2026 – 30.04.2026 r.



Spis treści:

1. Wprowadzenie, cel i zakres monitoringu prawnego,
2. Analizowane akty prawne i projekty:
 - 2.1. Ustawa z dnia 27 lutego 2026 roku o wojewódzkich zespołach koordynacji do spraw polityki umiejętności,
 - 2.2. Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw,
 - 2.3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy,
 - 2.4. Ustawa z dnia 13 marca 2026 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw,
 - 2.5. Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie zmiany programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027.
3. Ocena, rekomendacje i konkluzje końcowe.



1. Wprowadzenie, cel i zakres monitoringu prawnego

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane w ramach monitoringu prawnego prowadzonego na potrzeby projektu „Czas na Ageing! – stanowienie i monitorowanie standardów zarządzania wiekiem w organizacjach”. Jego celem jest identyfikacja oraz ocena aktualnych zmian legislacyjnych, projektów aktów prawnych i dokumentów programowych, które mogą mieć znaczenie dla tworzenia standardu zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców.

Monitoring obejmuje w szczególności regulacje i projekty dotyczące rynku pracy, zatrudnienia osób starszych, aktywności zawodowej osób 50+/60+, uczenia się przez całe życie, rozwoju kompetencji osób dorosłych, profilaktyki zdrowotnej, warunków wykonywania pracy oraz instrumentów wspierających utrzymanie aktywności zawodowej na różnych etapach życia. Analizie poddano również akty, które nie odnoszą się bezpośrednio do zarządzania wiekiem, ale mogą tworzyć istotne otoczenie prawne dla działań edukacyjnych, aktywizacyjnych, zdrowotnych lub organizacyjnych.

Zakres monitoringu ma charakter selekcyjny. Ocenie podlegają przede wszystkim te akty i projekty, które mogą wpływać na sytuację pracowników w różnym wieku, w tym osób starszych, osób z długim stażem zawodowym, osób wymagających aktualizacji kompetencji, osób powracających na rynek pracy albo kontynuujących aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego. Szczególną uwagę zwrócono na rozwiązania dotyczące stabilności i legalności zatrudnienia, rozwoju kwalifikacji, dostosowania warunków pracy, profilaktyki zdrowotnej oraz lokalnych mechanizmów wspierających aktywność osób dorosłych.

Przy każdym akcie prawnym lub projekcie oceniono, czy jego znaczenie dla standardu zarządzania wiekiem ma charakter bezpośredni, pośredni, pomocniczy czy jedynie kontekstowy. Celem monitoringu nie jest więc pełne omówienie wszystkich zmian legislacyjnych, lecz wyłonienie tych regulacji, które mogą mieć praktyczne znaczenie dla projektowania, wdrażania lub monitorowania standardów zarządzania wiekiem u pracodawców.

2. Analizowane akty prawne i projekty

2.1. Ustawa z dnia 27 lutego 2026 roku o wojewódzkich zespołach koordynacji do spraw polityki umiejętności¹

Ustawa z dnia 27 lutego 2026 r. o wojewódzkich zespołach koordynacji do spraw polityki umiejętności (ogłoszona 2 kwietnia 2026 roku) tworzy wojewódzkie zespoły koordynacji „WZK”, czyli organy opiniotawczo-doradcze rządów województw, których zadaniem jest wspieranie województw w realizacji polityki umiejętności. Ustawa określa zadania, skład, kadencję, organizację i tryb pracy tych zespołów.

Najważniejszy z perspektywy zarządzania wiekiem jest sam sposób zdefiniowania polityki umiejętności. Ustawa rozumie ją jako zespół wzajemnie powiązanych działań podejmowanych w celu zapewnienia rozwoju umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych przez uczenie się w różnych formach i miejscach oraz na wszystkich etapach życia. Powyższe wpisuje się w koncepcję zarządzania wiekiem, gdyż jednym z jej kluczowych elementów jest umożliwienie

¹ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000451>



pracownikom aktualizowania kompetencji, przekwalifikowania i utrzymywania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej.

Ustawa wprowadza też wyraźny element monitorowania. Do zadań WZK należy m.in. monitorowanie realizacji polityki umiejętności w województwie oraz monitorowanie i ewaluacja realizacji rekomendacji. Zespoły mają również wydawać rekomendacje dotyczące polityki rozwoju województwa oraz polityk publicznych obejmujących obszar polityki umiejętności.

Istotne jest także powiązanie polityki umiejętności z potrzebami rynku pracy. WZK wydają opinie dotyczące zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Z punktu widzenia projektu „Czas na Ageing!” ustawa może być wykorzystana jako ważne tło systemowe dla działań dotyczących rozwoju kompetencji osób dorosłych, uczenia się przez całe życie, przekwalifikowania, dostosowania kwalifikacji do zmian na rynku pracy oraz regionalnego monitorowania potrzeb kompetencyjnych. Nie ustanawia ona jednak wprost standardów zarządzania wiekiem w organizacjach ani nie odnosi się bezpośrednio do starszych pracowników. Pracodawcy i ich organizacje są włączeni w mechanizm instytucjonalny: ich przedstawiciele mogą być zapraszani przy opiniowaniu zasadności kształcenia w danym zawodzie, a w skład WZK wchodzi m.in. kandydaci przedstawieni przez reprezentatywne organizacje pracodawców oraz podmioty reprezentujące organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego.

Podsumowując ustawa o wojewódzkich zespołach koordynacji do spraw polityki umiejętności nie reguluje bezpośrednio zarządzania wiekiem w organizacjach, jednak stanowi istotne tło dla tego obszaru. Jej znaczenie polega przede wszystkim na systemowym ujęciu rozwoju umiejętności osób dorosłych przez uczenie się w różnych formach, miejscach i na wszystkich etapach życia, a także na wprowadzeniu mechanizmów monitorowania i ewaluacji polityki umiejętności na poziomie wojewódzkim. Z tego względu akt może być powiązany z jednym z kluczowych elementów zarządzania wiekiem, jakim jest wspieranie uczenia się przez całe życie, rozwijania i aktualizacji kompetencji oraz dostosowywania kwalifikacji pracowników do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Ustawa przewiduje udział przedstawicieli pracodawców i organizacji pracodawców w mechanizmach opiniowania i koordynacji polityki umiejętności, co może mieć znaczenie dla kształtowania standardów organizacyjnych związanych z rozwojem kompetencji, przekwalifikowaniem i utrzymaniem aktywności zawodowej pracowników w różnym wieku. Nie ustanawia jednakże obowiązków pracodawców dotyczących zatrudniania starszych pracowników ani nie reguluje bezpośrednio zarządzania wiekiem, mając w zasadzie znaczenie kontekstowe.

2.2. Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw ²

Ustawa nie odnosi się bezpośrednio do zarządzania wiekiem ani zatrudniania starszych pracowników. Może mieć jednak znaczenie kontekstowe dla prac dotyczących standardów zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców, ponieważ wzmacnia mechanizmy kontroli

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000473>



legalności i jakości zatrudnienia.

Ustawa poszerza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności w obszarze przeciwdziałania nieuprawnionemu zastępowaniu stosunku pracy umowami cywilnoprawnymi. Jej głównym celem jest bardziej skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy oraz zapewnienie, aby forma zatrudnienia odpowiadała rzeczywistemu sposobowi wykonywania pracy.

Najistotniejszą zmianą jest przyznanie inspektorom pracy kompetencji do stwierdzania, w drodze decyzji administracyjnej, istnienia stosunku pracy w sytuacji, gdy praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, mimo formalnego zawarcia umowy cywilnoprawnej albo wykonywania pracy na innej podstawie. Ustawa przewiduje również powiązane zmiany w przepisach o ubezpieczeniach społecznych, m.in. dotyczące zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osoby, wobec której stwierdzono istnienie stosunku pracy, oraz rozliczenia składek.

Z perspektywy zarządzania wiekiem istotne jest przede wszystkim to, że standardy dotyczące pracowników w różnym wieku mogą obejmować nie tylko działania rozwojowe, zdrowotne czy organizacyjne, lecz także zapewnienie stabilnych, przejrzystych i zgodnych z prawem form zatrudnienia. Ma to znaczenie zwłaszcza w odniesieniu do osób starszych, osób z długim stażem zawodowym, osób powracających na rynek pracy lub kontynuujących aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Podsumowując ustawa nie tworzy szczególnych obowiązków pracodawców związanych z zarządzaniem wiekiem ani nie reguluje zatrudniania starszych pracowników. Może jednak stanowić tło dla analiz dotyczących przeciwdziałania nadużywaniu mniej stabilnych form współpracy oraz zapewnienia, aby forma zatrudnienia odpowiadała rzeczywistemu sposobowi wykonywania pracy. Jej znaczenie dla obszaru zarządzania wiekiem ma charakter pośredni, ale może być istotne przy tworzeniu standardów dotyczących jakości, bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia w organizacjach pracodawców. W tym zakresie wpisuje się w szersze rozumienie zarządzania wiekiem jako odpowiedzialnego kształtowania warunków pracy i form zatrudnienia dla pracowników na różnych etapach życia zawodowego.

2.3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy ³

Rozporządzenie ogłoszone 2 kwietnia 2026 roku zmienia zasady przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników oraz wydawania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Zmiany dotyczą m.in. sposobu wydawania orzeczeń lekarskich, możliwości ich sporządzania w postaci elektronicznej, zakresu informacji zawartych w orzeczeniach oraz dokumentowania zaleceń lekarskich.

Istotną zmianą jest wyraźniejsze powiązanie badania profilaktycznego z oceną zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika występujących na stanowisku pracy. Lekarz ma orzekać nie tylko na

³ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000456>



podstawie badania lekarskiego i ewentualnych badań dodatkowych, lecz także z uwzględnieniem warunków wykonywania pracy i występujących zagrożeń.

Rozporządzenie wprowadza również możliwość wydawania pracownikowi indywidualnych zaleceń prozdrowotnych, jeżeli lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne stwierdzi zasadność podjęcia takich działań. Zalecenia te mogą obejmować także pozazawodowe aspekty zdrowotne. To przesunęło akcent z samego formalnego stwierdzania zdolności do pracy na bardziej profilaktyczne podejście do zdrowia pracownika.

Z perspektywy pracodawcy istotne są także przepisy dotyczące orzeczeń o zdolności albo niezdolności do pracy oraz orzeczeń związanych z koniecznością przeniesienia pracownika na inne stanowisko. W określonych przypadkach orzeczenie może zawierać zalecenia dla pracodawcy dotyczące dostosowania stanowiska pracy w celu zmniejszenia ryzyka zawodowego oraz zagrożeń dla zdrowia pracownika.

W kontekście prac dotyczących standardu zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców rozporządzenie nie odnosi się bezpośrednio do zatrudniania starszych pracowników ani nie ustanawia standardów zarządzania wiekiem. Może mieć jednak znaczenie pośrednie, ponieważ dotyczy obszarów ważnych dla utrzymania aktywności zawodowej pracowników w różnym wieku: profilaktyki zdrowotnej, monitorowania zdolności do pracy, oceny ryzyka stanowiskowych oraz dostosowywania warunków pracy do stanu zdrowia pracownika.

Podsumowując rozporządzenie nie jest aktem dotyczącym wieku ani zatrudniania starszych pracowników. Może jednak stanowić pomocnicze tło dla standardów zarządzania wiekiem, zwłaszcza w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, utrzymania zdolności do pracy, oceny ryzyka zawodowego i dostosowania stanowiska pracy. Jego znaczenie dla idei zarządzania wiekiem ma więc charakter pośredni i dotyczy zdrowotnych oraz organizacyjnych warunków kontynuowania pracy przez pracowników na różnych etapach życia zawodowego.

2.4. Ustawa z dnia 13 marca 2026 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw ⁴

Ustawa z dnia 13 marca 2026 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw nie dotyczy bezpośrednio zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców ani zatrudniania starszych pracowników. Istotne znaczenie może mieć jednak dodany art. 86a Prawa oświatowego, który umożliwia wykorzystywanie infrastruktury szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego także do realizacji zadań związanych m.in. z polityką senioralną oraz uczeniem się przez całe życie.

Zmiana ta ma przede wszystkim charakter lokalny i organizacyjny. Może ułatwiać tworzenie przestrzeni dla działań edukacyjnych, aktywizacyjnych i międzypokoleniowych kierowanych do osób dorosłych, w tym osób starszych. W praktyce może to sprzyjać rozwojowi inicjatyw wspierających podnoszenie kompetencji, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i cyfrowemu oraz utrzymanie aktywności społecznej i zawodowej osób na późniejszych etapach życia.

Podsumowując, znaczenie nowelizacji dla zatrudnienia ma charakter pośredni. Przez

⁴ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000504>



umożliwienie szerszego wykorzystania infrastruktury oświatowej może ona sprzyjać rozwojowi lokalnych działań edukacyjnych, aktywizacyjnych i międzypokoleniowych, wspierających kompetencje oraz aktywność zawodową osób dorosłych, w tym osób starszych.

2.5. Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie zmiany programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027⁵

Projekt uchwały dotyczy zmiany programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021–2027 (FENG). Jego głównym celem jest dostosowanie programu do unijnych regulacji dotyczących platformy STEP oraz rozszerzenie zakresu wsparcia o obszar technologii obronnych, jako kolejnego sektora strategicznego obok technologii cyfrowych, czystych i zasobooszczędnych technologii oraz biotechnologii.

Z perspektywy zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców projekt nie odnosi się bezpośrednio do zatrudniania starszych pracowników ani nie ustanawia standardów zarządzania wiekiem. Może mieć jednak ograniczone znaczenie kontekstowe, ponieważ program FENG obejmuje wsparcie dla przedsiębiorców w zakresie innowacyjności, transformacji przemysłowej, cyfryzacji oraz rozwoju kompetencji potrzebnych do funkcjonowania w nowoczesnej gospodarce.

W tym zakresie projekt można powiązać z jednym z elementów zarządzania wiekiem, jakim jest wspieranie uczenia się przez całe życie, aktualizacji kompetencji oraz dostosowywania kwalifikacji pracowników do zmian technologicznych i organizacyjnych. Ma to znaczenie zwłaszcza w przypadku pracowników w różnym wieku, w tym osób z dłuższym stażem zawodowym, które mogą wymagać wsparcia w zakresie przekwalifikowania, podnoszenia kwalifikacji i adaptacji do nowych technologii. Projekt może być więc traktowany jako element szerszego otoczenia finansowego i programowego dla działań rozwojowych przedsiębiorstw, ale nie jako regulacja dotycząca obowiązków pracodawców w zakresie zarządzania wiekiem.

Podsumowując projekt uchwały w sprawie zmiany FENG nie dotyczy bezpośrednio zarządzania wiekiem ani zatrudniania starszych pracowników. Jego znaczenie dla tego obszaru jest pośrednie i polega przede wszystkim na tym, że program może wspierać transformację przedsiębiorstw, rozwój kompetencji, cyfryzację i adaptację kadr do zmian technologicznych. Z tego względu może zostać odnotowany jako kontekst dla działań związanych z rozwojem kompetencji pracowników w różnym wieku, ale nie powinien być traktowany jako istotna regulacja dla standardu zarządzania wiekiem.

3. Ocena, rekomendacje i konkluzje końcowe

Przeprowadzony monitoring prawny wskazuje, że w analizowanym okresie nie przyjęto aktu prawnego, który w sposób bezpośredni ustanawiałby standardy zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców albo szczególne zasady zatrudniania starszych pracowników. Zidentyfikowane akty i projekty mają jednak znaczenie pośrednie lub kontekstowe, ponieważ dotyczą obszarów istotnych dla tworzenia takiego standardu: rozwoju kompetencji osób dorosłych,

⁵ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-uchwaly-rady-ministrow-w-sprawie-zmiany-programu-fundusze-europejskie-dla-nowoczesnej-gospodarki-20212028>



uczenia się przez całe życie, legalności i stabilności zatrudnienia, profilaktyki zdrowotnej, dostosowania warunków pracy, lokalnych działań aktywizacyjnych oraz transformacji kompetencyjnej przedsiębiorstw.

Największe znaczenie dla dalszych prac nad standardem zarządzania wiekiem ma ustawa o wojewódzkich zespołach koordynacji do spraw polityki umiejętności. Akt ten tworzy systemowe ramy dla monitorowania polityki umiejętności, rozwoju kompetencji osób dorosłych oraz dostosowywania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Może stanowić punkt odniesienia dla tych elementów standardu zarządzania wiekiem, które dotyczą uczenia się przez całe życie, przekwalifikowania, aktualizacji kompetencji oraz utrzymywania zdolności pracowników do funkcjonowania w zmieniającym się środowisku pracy.

Istotne znaczenie ma również nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Chociaż nie odnosi się ona do wieku pracowników, może wspierać standardy dotyczące jakości i stabilności zatrudnienia. W kontekście zarządzania wiekiem szczególnie ważne jest, aby osoby starsze, osoby z długim stażem zawodowym, osoby powracające na rynek pracy albo kontynuujące aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego nie były kierowane do mniej stabilnych form współpracy w sytuacjach, w których faktycznie występują cechy stosunku pracy.

Pomocnicze znaczenie należy przypisać także zmianom dotyczącym badań lekarskich pracowników i profilaktycznej opieki zdrowotnej. Rozporządzenie Ministra Zdrowia nie dotyczy wieku jako takiego, ale wzmacnia znaczenie oceny zagrożeń na stanowisku pracy, indywidualnych zaleceń prozdrowotnych oraz dostosowania stanowiska pracy do stanu zdrowia pracownika. Są to elementy, które mogą być wykorzystywane przy projektowaniu standardów sprzyjających dłuższemu utrzymaniu aktywności zawodowej.

Ustawa zmieniająca Prawo oświatowe oraz projekt uchwały dotyczący zmiany programu FENG mają znaczenie bardziej kontekstowe. Pierwszy z tych aktów może wspierać lokalne działania edukacyjne, senioralne i aktywizacyjne poprzez szersze wykorzystanie infrastruktury szkół i placówek. Drugi natomiast może stanowić tło dla finansowania transformacji przedsiębiorstw, cyfryzacji i rozwoju kompetencji pracowników, w tym osób wymagających przekwalifikowania lub dostosowania kwalifikacji do nowych technologii.

Rekomenduje się, aby w dalszych pracach nad standardem zarządzania wiekiem szczególną uwagę poświęcić następującym obszarom:

- **rozwój kompetencji i uczenie się przez całe życie** - jako kluczowy element przeciwdziałania dezaktualizacji kwalifikacji pracowników w różnym wieku;
- **stabilność i legalność zatrudnienia** - jako warunek bezpiecznego kontynuowania aktywności zawodowej, zwłaszcza przez osoby starsze lub osoby powracające na rynek pracy;
- **profilaktyka zdrowotna i dostosowanie stanowisk pracy** - jako narzędzia utrzymywania zdolności do pracy oraz ograniczania ryzyka wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej;
- **lokalne działania edukacyjne i aktywizacyjne** - jako uzupełnienie działań podejmowanych przez pracodawców, szczególnie w zakresie kompetencji cyfrowych, integracji międzypokoleniowej i przeciwdziałania wykluczeniu;
- **finansowanie rozwoju kompetencji i transformacji przedsiębiorstw** - jako praktyczny instrument wspierania pracowników w adaptacji do zmian technologicznych i organizacyjnych.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Podsumowując, analizowane akty prawne i projekty nie tworzą jednolitej regulacji dotyczącej zarządzania wiekiem, ale pokazują kierunki, które powinny zostać uwzględnione przy tworzeniu standardu dla organizacji pracodawców. Zarządzanie wiekiem powinno być ujmowane szeroko, nie tylko jako polityka wobec starszych pracowników, lecz jako system działań obejmujących rozwój kompetencji, zdrowie, warunki pracy, stabilność zatrudnienia, przeciwdziałanie wykluczeniu oraz przygotowanie organizacji do funkcjonowania w warunkach starzenia się zasobów pracy.

Patrycja Bądek
Radca prawny