



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: 01.05.2026 – 31.05.2026 r.



Spis treści:

1. Wprowadzenie, cel i zakres monitoringu prawnego,
2. Analizowane akty prawne i projekty:
 - 2.1. Obwieszczenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 27 kwietnia 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Posługiwanie się prawidłową emisją głosu przez osoby wykorzystujące głos w pracy zawodowej” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
 - 2.2. Obwieszczenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 8 maja 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji sektorowej „Serwisowanie urządzeń domowych (AGD)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
 - 2.3. Komunikat Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 maja 2026 r. w sprawie zmienionych wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027,
 - 2.4. Projekt ustawy o zawodzie pielęgniarke i zawodzie położnej z dnia 13 maja 2026 roku,
 - 2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa z dnia 18 maja 2026 r.
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”. Celem monitoringu 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 koncentruje się na regulacjach, które mogą wpływać na możliwość lub jakość zatrudnienia osób starszych, w szczególności pracowników 50+/60+, osób z długim stażem zawodowym, osób kontynuujących aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz pracowników wymagających aktualizacji kwalifikacji lub dostosowania warunków pracy do zmieniających się potrzeb zdrowotnych, kompetencyjnych i organizacyjnych.

Zakres monitoringu obejmuje przede wszystkim akty prawne i projekty dotyczące prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, BHP, profilaktyki zdrowotnej, kwalifikacji zawodowych, uczenia się przez całe życie, rozwoju kompetencji, reskillingu i upskillingu, organizacji pracy, przeciwdziałania wykluczeniu kompetencyjnemu oraz instrumentów wspierających utrzymanie aktywności zawodowej na późniejszych etapach życia.

Analizie podlegają również akty, które nie odnoszą się bezpośrednio do zarządzania wiekiem ani do zatrudniania starszych pracowników, ale mogą tworzyć istotne otoczenie prawne lub instytucjonalne dla działań pracodawców. Dotyczy to w szczególności regulacji związanych z rozwojem kwalifikacji w zawodach regulowanych, profilaktyką zdrowotną w miejscu pracy oraz kompetencjami cyfrowymi.

Monitoring ma charakter selekcyjny. Nie obejmuje wszystkich aktów prawnych dotyczących szeroko rozumianej polityki senioralnej, edukacji, ochrony zdrowia lub finansowania publicznego, lecz wyłącznie te regulacje, które mogą mieć praktyczne znaczenie dla projektowania, wdrażania lub monitorowania standardów zarządzania wiekiem u pracodawców. Przy ocenie każdego aktu uwzględniono, czy jego znaczenie dla standardu zarządzania wiekiem ma charakter bezpośredni, pośredni, sektorowy, pomocniczy czy wyłącznie kontekstowy.

W ramach monitoringu za istotne uznawano w szczególności te akty, z których można wyprowadzić wnioski dla pracodawców dotyczące: utrzymywania zdolności do pracy, aktualizacji kompetencji, przeciwdziałania dezaktualizacji kwalifikacji, zapewnienia równego dostępu do szkoleń, organizacji pracy przyjaznej wiekowo, profilaktyki zdrowotnej, wykorzystania doświadczenia pracowników z dłuższym stażem oraz transferu wiedzy.

Celem opracowania nie jest więc pełne omówienie wszystkich zmian legislacyjnych z danego okresu, lecz wyłonienie tych regulacji, które mogą mieć znaczenie dla tworzonego standardu zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców oraz wskazanie ich możliwego praktycznego przełożenia na polityki HR, organizację pracy, działania szkoleniowe, profilaktyczne i służące utrzymaniu pracowników w zatrudnieniu.



2. Analizowane akty prawne i projekty:

2.1. Obwieszczenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 27 kwietnia 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Posługiwanie się prawidłową emisją głosu przez osoby wykorzystujące głos w pracy zawodowej” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji¹

Obwieszczenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 27 kwietnia 2026 r. dotyczy włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikacji rynkowej „Posługiwanie się prawidłową emisją głosu przez osoby wykorzystujące głos w pracy zawodowej”. Kwalifikacji przypisano 4 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji, a dokumentem potwierdzającym jej nadanie jest certyfikat ważny bezterminowo.

Akt nie odnosi się bezpośrednio do pracowników starszych ani nie posługuje się pojęciem zarządzania wiekiem. Ma jednak znaczenie pośrednie dla standardu zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców, ponieważ dotyczy utrzymania zdolności do pracy, profilaktyki zdrowotnej oraz ograniczania ryzyka chorób zawodowych u osób, dla których głos jest podstawowym narzędziem pracy. Dotyczy to w szczególności nauczycieli, wykładowców, trenerów, szkoleniowców, konsultantów, pracowników obsługi klienta, osób prowadzących wystąpienia publiczne oraz innych grup zawodowych, w których długotrwałe obciążenie głosu może wpływać na możliwość dalszego wykonywania pracy.

Z punktu widzenia projektu „Czas na Ageing!” szczególne znaczenie ma wskazanie, że osoba posiadająca tę kwalifikację świadomie posługuje się głosem w celu zmniejszenia ryzyka zapadalności na choroby zawodowe oraz efektywnie wykorzystuje głos w pracy zawodowej. Efekty uczenia się obejmują m.in. wiedzę o budowie i funkcjonowaniu aparatu głosotwórczego, techniki oddechowe, fonację, artykulację, dykcję oraz zasady higieny głosu.

W kontekście zarządzania wiekiem kwalifikacja ta może być powiązana z obszarem profilaktyki zdrowotnej i utrzymywania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. W przypadku pracowników z dłuższym stażem zawodowym, wykonujących pracę wymagającą intensywnego posługiwania się głosem, ryzyko przeciążenia narządu głosu może narastać wraz z czasem ekspozycji zawodowej. Standard zarządzania wiekiem powinien więc obejmować nie tylko ogólne działania szkoleniowe, lecz także działania profilaktyczne dostosowane do specyfiki stanowiska pracy i rodzaju obciążeń zawodowych.

Znaczenie obwieszczenia polega również na tym, że kwalifikacja obejmuje nie tylko „szkolenie z emisji głosu”, ale formalnie opisane efekty uczenia się oraz mechanizm walidacji. W procesie walidacji przewidziano część teoretyczną i praktyczną, w tym test teoretyczny, obserwację w warunkach symulowanych, analizę dowodów i deklaracji oraz wywiad. Oznacza to, że kwalifikacja może być wykorzystywana przez pracodawców jako punkt odniesienia przy planowaniu szkoleń, ocenie potrzeb rozwojowych oraz potwierdzaniu kompetencji pracowników wykorzystujących głos zawodowo.

¹ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20260000498/O/M20260498.pdf>



Akt może mieć szczególne znaczenie dla sektora edukacji, kultury, szkoleń, obsługi klienta i usług, czyli obszarów, w których jakość wykonywania pracy zależy od sprawności głosu i komunikacji. W standardzie pracodawcy można na tej podstawie przewidzieć działania takie jak szkolenia z emisji i higieny głosu, zapewnienie odpowiednich warunków akustycznych, ograniczanie nadmiernego obciążenia głosu, dostęp do konsultacji specjalistycznych oraz uwzględnianie problemów głosowych w ocenie ryzyka zawodowego.

Podsumowując, obwieszczenie nie ustanawia obowiązków pracodawców i nie dotyczy bezpośrednio zatrudniania osób starszych. Jego znaczenie dla monitoringu prawnego należy jednak ocenić jako pośrednie i istotne pomocniczo, ponieważ kwalifikacja dotyczy profilaktyki zdrowotnej, utrzymywania zdolności do pracy i formalnego potwierdzania kompetencji istotnych dla wielu grup zawodowych. Może stanowić praktyczny punkt odniesienia dla standardów zarządzania wiekiem w części dotyczącej zdrowia zawodowego, profilaktyki chorób zawodowych oraz wspierania pracowników dojrzałych w kontynuowaniu pracy na stanowiskach wymagających intensywnego wykorzystania głosu.

2.2. Obwieszczenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 8 maja 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji sektorowej „Serwisowanie urządzeń domowych (AGD)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji²

Obwieszczenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 8 maja 2026 r. dotyczy włączenia kwalifikacji sektorowej „Serwisowanie urządzeń domowych (AGD)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Kwalifikacji przypisano 5 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Załącznik do obwieszczenia określa efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji, zasady walidacji, wymagania wobec komisji walidacyjnej, warunki organizacyjne i materialne przeprowadzenia walidacji oraz okres ważności certyfikatu.

Akt nie odnosi się bezpośrednio do pracowników starszych ani do zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców. Ma jednak znaczenie pośrednie i sektorowe, ponieważ dotyczy formalnego potwierdzania kwalifikacji w zawodach technicznych i usługowych. Z perspektywy projektu może być analizowany jako przykład regulacji wspierającej reskilling, upskilling i walidację kompetencji zawodowych, co ma znaczenie dla utrzymania aktywności zawodowej pracowników dojrzałych w branżach wymagających aktualnej wiedzy technicznej.

Kwalifikacja obejmuje przygotowanie do diagnozowania i naprawy urządzeń AGD, weryfikacji poprawności naprawy, bezpiecznego testowania urządzeń oraz obsługi i konfiguracji urządzeń AGD z funkcją Smart w domowej sieci Wi-Fi. Osoba posiadająca kwalifikację powinna mieć m.in. podstawową wiedzę z zakresu elektrotechniki, mechatroniki, automatyki, termodynamiki i miernictwa, znać zasady eksploatacji urządzeń AGD oraz zasady bezpieczeństwa stosowane podczas pracy.

Z punktu widzenia standardu zarządzania wiekiem szczególne znaczenie ma to, że kwalifikacja obejmuje zarówno klasyczne kompetencje techniczne, jak i nowe kompetencje związane z urządzeniami Smart, sieciami Wi-Fi oraz aplikacjami do obsługi urządzeń. Może to być istotne dla pracowników z dłuższym stażem zawodowym, którzy posiadają doświadczenie w serwisowaniu urządzeń, ale mogą wymagać aktualizacji kompetencji w związku z cyfryzacją i rozwojem technologii stosowanych w sprzęcie AGD.

Obwieszczenie może być więc wykorzystane jako punkt odniesienia dla standardów pracodawcy dotyczących przekwalifikowania, aktualizacji kwalifikacji i przeciwdziałania wykluczeniu technologicznemu. W praktyce pracodawca działający w sektorze usług technicznych może wspierać

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20260000519/O/M20260519.pdf>



pracowników dojrzałych w formalnym potwierdzaniu kompetencji, uzupełnianiu wiedzy z zakresu nowych technologii oraz dostosowaniu kwalifikacji do zmieniających się wymagań rynku.

Istotne znaczenie ma także to, że certyfikat potwierdzający kwalifikację jest ważny przez 5 lat, a warunkiem przedłużenia jego ważności jest udział w szkoleniu dotyczącym zmian technologicznych i ewentualnych zmian prawnych albo wykazanie wykonywania zadań zawodowych związanych z serwisowaniem urządzeń AGD przez 3 lata od dnia uzyskania certyfikatu. Ten element dobrze pokazuje, że kwalifikacje techniczne nie są jednorazowe, lecz wymagają okresowej aktualizacji albo potwierdzania praktyki zawodowej.

Podsumowując, obwieszczenie nie ustanawia obowiązków pracodawców i nie dotyczy bezpośrednio zatrudniania osób starszych. Jego znaczenie polega na tym, że włącza do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikację techniczną, która może być wykorzystywana przez pracodawców przy projektowaniu działań reskillingowych, upskillingowych i walidacyjnych. Relewantność dla standardu zarządzania wiekiem należy ocenić jako pośrednią i sektorową, zwłaszcza w kontekście utrzymywania kompetencji pracowników dojrzałych w zawodach technicznych i usługowych.

2.3. Komunikat Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 maja 2026 r. w sprawie zmienionych wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027³

Komunikat Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 maja 2026 r. dotyczy ogłoszenia zmienionych wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027. Zmienione wytyczne MFiPR/2021–2027/9(3) zostały wydane na podstawie ustawy o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027. Dokument został zatwierdzony 19 maja 2026 r. i określa m.in. cel i zakres wytycznych, ogólne warunki kwalifikowalności wydatków, szczególne warunki kwalifikowalności, zasady dotyczące personelu projektu, instrumentów finansowych, uproszczonych metod rozliczania wydatków, kosztów pośrednich oraz uczestników projektu i podmiotów otrzymujących wsparcie z EFS+.

Zmiana wytycznych nie dotyczy bezpośrednio zatrudniania osób starszych, zarządzania wiekiem, polityk HR ani jakości zatrudnienia pracowników 50+/60+. Ma charakter ogólny i finansowo-proceduralny. Z dostępnych informacji wynika, że aktualizacja obejmuje przede wszystkim możliwość wyłączenia stosowania całości albo części wytycznych w odniesieniu do projektów realizowanych w synergii z programami zarządzanymi bezpośrednio przez Komisję Europejską oraz uwzględnienie wydłużonego okresu kwalifikowalności wydatków w określonych przypadkach.

Z perspektywy projektu znaczenie tego komunikatu jest więc ograniczone. Sam akt nie tworzy standardu zarządzania wiekiem i nie wskazuje szczególnych instrumentów dotyczących pracowników dojrzałych. Może mieć jednak znaczenie pomocnicze w zakresie finansowania działań, które służą wdrażaniu standardu, np. szkoleń, doradztwa HR, działań reskillingowych i upskillingowych, audytów kompetencji, wsparcia pracowników w adaptacji do zmian technologicznych lub opracowania procedur zarządzania wiekiem.

W kontekście standardu zarządzania wiekiem istotne jest więc nie tyle to, że wytyczne zostały zmienione, ile to, że określają one ogólne ramy kwalifikowalności wydatków w projektach finansowanych z funduszy europejskich. Mogą mieć praktyczne znaczenie dla beneficjentów projektów dotyczących rynku pracy, rozwoju kompetencji, edukacji dorosłych, doradztwa dla pracodawców albo wdrażania standardów

³ <https://monitorpolski.gov.pl/M2026000052301.pdf>



organizacyjnych. W takim ujęciu wytyczne mogą pośrednio wspierać działania na rzecz pracowników dojrzałych, ale tylko wtedy, gdy konkretne projekty przewidują takie działania jako element finansowanego wsparcia.

Z punktu widzenia pracodawców i organizacji pracodawców wytyczne mogą mieć znaczenie przy planowaniu i rozliczaniu kosztów takich działań jak szkolenia pracowników, doradztwo organizacyjne, opracowanie narzędzi HR, działania wdrożeniowe, koszty personelu projektu, koszty pośrednie oraz wsparcie uczestników projektów. Nie oznacza to jednak, że komunikat samodzielnie wpływa na możliwość albo jakość zatrudnienia osób starszych. Jego rola jest pośrednia i dotyczy warunków finansowo-proceduralnych realizacji projektów.

Podsumowując, aktualizacja wytycznych ma zasadniczo charakter techniczny, systemowy i finansowo-proceduralny, a nie merytorycznie ukierunkowany na zatrudnienie osób starszych, rozwój kompetencji pracowników dojrzałych czy standardy zarządzania wiekiem. Akt może mieć znaczenie praktyczne wyłącznie jako element otoczenia finansowania projektów, w których przewidziano działania dotyczące szkoleń, doradztwa HR, reskillingu, upskillingu albo wdrażania standardów age management.

2.4. Projekt ustawy o zawodzie pielęgniarki i zawodzie położnej z dnia 13 maja 2026 roku⁴

Projekt ustawy o zawodzie pielęgniarki i zawodzie położnej zakłada kompleksowe uregulowanie zasad wykonywania zawodów pielęgniarki i położnej, uzyskiwania prawa wykonywania zawodu, kształcenia przeddyplomowego oraz ustawicznego rozwoju zawodowego. Projekt nie tworzy tych obszarów od podstaw, ponieważ obecnie obowiązuje ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, która już przewiduje obowiązek stałego aktualizowania wiedzy i umiejętności zawodowych. Znaczenie projektu polega jednak na aktualizacji i uporządkowaniu dotychczasowych regulacji oraz dostosowaniu ich do obecnych realiów systemu ochrony zdrowia, w tym do zmieniającego się zakresu kompetencji zawodowych, nowych form udzielania świadczeń oraz potrzeby bardziej sformalizowanego ustawicznego rozwoju zawodowego.

Z perspektywy projektu „Czas na Ageing!” istotne są przede wszystkim te rozwiązania, które mogą wpływać na możliwość dalszego wykonywania zawodu, utrzymanie kwalifikacji oraz jakość zatrudnienia w sektorze ochrony zdrowia. Projekt nie odnosi się wprost do pracowników starszych ani nie posługuje się pojęciem zarządzania wiekiem. Ma jednak znaczenie sektorowe, ponieważ dotyczy zawodów regulowanych, w których aktualność kompetencji, zdolność do pracy, obciążenia zawodowe oraz możliwość dalszego rozwoju mają szczególne znaczenie dla kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby z dłuższym stażem pracy.

Najważniejszą zmianą z punktu widzenia standardu zarządzania wiekiem jest nie samo utrzymanie obowiązku aktualizacji wiedzy, lecz jego silniejsze ustrukturyzowanie. Projekt przewiduje realizację ustawicznego rozwoju zawodowego przez uzyskiwanie wymaganej liczby punktów edukacyjnych w pięcioletnim okresie rozliczeniowym. Obecnie brak jest ustawowego obowiązku zbierania punktów edukacyjnych przez pielęgniarki i położne, a zasady w tym zakresie są uregulowane na poziomie uchwały samorządu zawodowego. Projekt zmierza więc do przeniesienia tego mechanizmu na poziom ustawowy i do bardziej formalnego dokumentowania rozwoju zawodowego.

Istotnym elementem projektu jest również planowane uporządkowanie poziomów kompetencyjnych

⁴ <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/12410308/13204102/13204103/dokument776516.pdf>



pielęgniarek i położnych. Zgodnie z opisem projektu poziomy kompetencyjne mają być powiązane z ukończonym kształceniem przeddyplomowym i podyplomowym oraz posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Projekt zakłada również wydanie aktu wykonawczego określającego szczegółowy katalog czynności zawodowych wykonywanych na poszczególnych poziomach kompetencyjnych, co ma służyć ujednoliceniu zakresów obowiązków w podmiotach leczniczych i usprawnieniu organizacji pracy.

Z punktu widzenia zarządzania wiekiem znaczenie może mieć także projektowane formalne wyodrębnienie roli pielęgniarki i położnej zaawansowanej praktyki, czyli Advanced Practice Nurse. Jest to rozwiązanie pozwalające lepiej wykorzystać potencjał osób o wysokich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym. W standardzie zarządzania wiekiem może to być powiązane z projektowaniem ścieżek rozwoju dla pracowników dojrzałych, wykorzystywaniem doświadczenia zawodowego, specjalizacją zadań oraz tworzeniem ról eksperckich, które nie muszą polegać wyłącznie na wykonywaniu najbardziej obciążających czynności organizacyjnych lub fizycznych.

Projekt ma również dostosować wykonywanie zawodu do nowych form udzielania świadczeń, w tym świadczeń realizowanych z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych. Ma to znaczenie dla standardów pracodawcy w zakresie kompetencji cyfrowych oraz zapobiegania wykluczeniu technologicznemu personelu w różnym wieku. W przypadku pracowników starszych szczególnie istotne jest, aby cyfryzacja świadczeń była powiązana ze szkoleniami, wsparciem organizacyjnym i niedyskryminacyjnym podejściem do oceny kompetencji cyfrowych.

Znaczenie projektu dla pracodawców dotyczy także jakości kształcenia podyplomowego. Projekt przewiduje, że specjalizacje będą mogły realizować jedynie jednostki, które uzyskają akredytację dyrektora CMKP. Może to mieć znaczenie dla standardu pracodawcy w zakresie kierowania pracowników na szkolenia o odpowiedniej jakości, planowania ścieżek specjalizacyjnych oraz wspierania pracowników w utrzymywaniu formalnych kwalifikacji potrzebnych do dalszego wykonywania zawodu.

Z punktu widzenia standardu zarządzania wiekiem projekt może wspierać następujące obszary: planowanie rozwoju zawodowego pracowników w różnym wieku, przeciwdziałanie wykluczeniu szkoleniowemu osób starszych, aktualizację kwalifikacji w pięcioletnich cyklach rozliczeniowych, rozwój ról eksperckich i zaawansowanej praktyki, dostosowanie organizacji pracy do poziomu kompetencji oraz wsparcie personelu w zakresie nowych technologii. Szczególne znaczenie ma tu odejście od traktowania rozwoju zawodowego jako incydentalnego obowiązku formalnego na rzecz bardziej systemowego modelu utrzymywania kompetencji przez cały okres aktywności zawodowej.

Podsumowując, projekt ustawy o zawodzie pielęgniarki i zawodzie położnej nie ustanawia ogólnego standardu age management i nie odnosi się bezpośrednio do pracowników 50+/60+, jednak dotyczy obszarów istotnych dla jakości i trwałości zatrudnienia, w tym struktury kompetencji, ustawicznego rozwoju zawodowego, dokumentowania aktywności edukacyjnej i jakości kształcenia specjalizacyjnego. Jego znaczenie należy ocenić jako pośrednie, ale istotne sektorowo, zwłaszcza w części dotyczącej utrzymywania kwalifikacji, przeciwdziałania dezaktualizacji kompetencji i kontynuowania pracy przez personel medyczny z dłuższym stażem zawodowym.

2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa z dnia 18 maja 2026 r.⁵

⁵ <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/579/12410450/13205064/13205065/dokument777183.pdf>



Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa (SRK CYBER) dotyczy włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji sektorowej ramy kwalifikacji właściwej dla obszaru cyberbezpieczeństwa. Akt nie odnosi się bezpośrednio do osób starszych, pracowników 50+/60+ ani do zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców. Jego znaczenie dla projektu „Czas na Ageing!” ma jednak charakter pośredni, ponieważ dotyczy rozwoju kompetencji cyfrowych, kwalifikacji sektorowych, reskillingu i upskillingu, a więc obszarów istotnych dla utrzymania aktywności zawodowej pracowników w warunkach postępującej cyfryzacji pracy. Jest on zatem pośrednio istotny dla standardów rozwoju kompetencji pracowników dojrzałych.

Z perspektywy standardu zarządzania wiekiem szczególne znaczenie ma fakt, że cyberbezpieczeństwo jest obszarem, w którym wymagania kompetencyjne zmieniają się dynamicznie. Dotyczy to nie tylko specjalistów IT, ale także szerszego kręgu pracowników, którzy korzystają z systemów teleinformatycznych, przetwarzają dane, obsługują narzędzia cyfrowe albo są zaangażowani w procesy organizacyjne wymagające podstawowej świadomości cyberzagrożeń. Dla pracowników z dłuższym stażem zawodowym ryzyko dezaktualizacji kompetencji cyfrowych może być jednym z czynników ograniczających możliwość dalszego wykonywania pracy lub awansu zawodowego.

Projekt może więc stanowić punkt odniesienia dla tych elementów standardu zarządzania wiekiem, które dotyczą przeciwdziałania wykluczeniu technologicznemu pracowników dojrzałych. W tym ujęciu standard pracodawcy powinien obejmować nie tylko ogólną deklarację równego dostępu do szkoleń, ale także realne działania pozwalające pracownikom w różnym wieku aktualizować kompetencje cyfrowe i dotyczące cyberbezpieczeństwa. Dotyczy to zwłaszcza organizacji, w których cyfryzacja procesów pracy, automatyzacja, praca zdalna, narzędzia chmurowe albo systemy zarządzania danymi zwiększają wymagania wobec pracowników.

Sektorowa Rama Kwalifikacji może być przydatna dla pracodawców jako narzędzie porządkujące oczekiwane poziomy wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w obszarze cyberbezpieczeństwa. Może wspierać planowanie ścieżek rozwoju, diagnozę luk kompetencyjnych, projektowanie szkoleń, walidację kompetencji oraz tworzenie programów przekwalifikowania. Z punktu widzenia pracowników starszych istotne jest, aby takie narzędzia nie były wykorzystywane do selekcji lub wykluczania osób o niższych kompetencjach cyfrowych, lecz do planowania adekwatnego wsparcia rozwojowego.

Załącznik do rozporządzenia zawiera charakterystyki efektów uczenia się dla poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa. Charakterystyki te odnoszą się do poziomów SRK oraz obszarów działalności właściwych dla cyberbezpieczeństwa, obejmujących m.in. identyfikację zagrożeń, ochronę, wykrywanie, reagowanie, odbudowę, audyt cyberbezpieczeństwa, standardy pracy oraz komunikację i współpracę. Istotne jest, że rama nie koncentruje się wyłącznie na kompetencjach technicznych, lecz obejmuje także kompetencje organizacyjne i społeczne, takie jak odpowiedzialność, współpraca, komunikowanie ryzyk, stosowanie procedur i działanie zgodnie ze standardami bezpieczeństwa. Z perspektywy zarządzania wiekiem ma to znaczenie, ponieważ pozwala projektować rozwój kompetencji cyfrowych stopniowo i adekwatnie do poziomu pracownika, bez opierania się na stereotypach dotyczących wieku. SRK CYBER może więc wspierać zarówno diagnozowanie luk kompetencyjnych, jak i planowanie szkoleń oraz walidację kompetencji pracowników dojrzałych w sposób oparty na rzeczywistych efektach uczenia się.

Podsumowując, projekt rozporządzenia w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa nie dotyczy bezpośrednio zatrudniania osób starszych ani nie ustanawia obowiązków pracodawców w zakresie age management. Może jednak stanowić istotne tło dla tworzenia



standardów dotyczących rozwoju kompetencji cyfrowych, przeciwdziałania dezaktualizacji kwalifikacji, i niedyskryminacyjnego dostępu pracowników do szkoleń technologicznych. Relewantność projektu należy ocenić jako pośrednią, szczególnie w części dotyczącej przeciwdziałania wykluczeniu technologicznemu pracowników dojrzałych oraz planowania reskillingu i upskillingu w środowisku pracy wymagającym coraz większej świadomości cyberbezpieczeństwa.

3. Ocena, rekomendacje i konkluzje końcowe

Przeprowadzony monitoring prawny wskazuje, że w analizowanym okresie nie przyjęto ani nie opublikowano aktu prawnego, który wprost ustanawiałby kompleksowy standard zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców albo szczególne zasady zatrudniania pracowników starszych. Zidentyfikowane akty i projekty mają jednak znaczenie pośrednie lub sektorowe, ponieważ dotyczą obszarów istotnych dla możliwości i jakości kontynuowania aktywności zawodowej przez osoby dojrzałe: rozwoju kompetencji, kwalifikacji zawodowych, profilaktyki zdrowotnej, zdolności do pracy, a także przeciwdziałania dezaktualizacji umiejętności.

Największe znaczenie dla monitoringu ma projekt ustawy o zawodzie pielęgniarstwa i zawodzie położnej. Projekt nie odnosi się bezpośrednio do pracowników 50+/60+ ani do zarządzania wiekiem, jednak dotyczy zawodów regulowanych, w których utrzymanie aktualnych kwalifikacji, zdolności do pracy i możliwości dalszego wykonywania zawodu ma szczególne znaczenie. Istotne są zwłaszcza projektowane rozwiązania dotyczące poziomów kompetencyjnych, ustawicznego rozwoju zawodowego, formalnego wyodrębnienia roli pielęgniarstwa i położnictwa zaawansowanej praktyki zawodowej oraz dostosowania wykonywania zawodu do nowych form udzielania świadczeń, w tym z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych. Projekt może stanowić ważny punkt odniesienia dla standardu pracodawcy w zakresie planowania rozwoju zawodowego, przeciwdziałania wykluczeniu szkoleniowemu oraz wykorzystywania doświadczenia pracowników z dłuższym stażem.

Istotne pomocniczo znaczenie ma również obwieszczenie dotyczące kwalifikacji rynkowej „Posługiwanie się prawidłową emisją głosu przez osoby wykorzystujące głos w pracy zawodowej”. Akt ten nie tworzy obowiązków pracodawców, ale może być wykorzystany przy projektowaniu standardów dotyczących profilaktyki zdrowotnej, zapobiegania chorobom zawodowym i utrzymywania zdolności do pracy w zawodach, w których głos jest podstawowym narzędziem pracy. Ma to znaczenie zwłaszcza dla nauczycieli, wykładowców, trenerów, szkoleniowców, konsultantów i pracowników obsługi klienta. W kontekście zarządzania wiekiem kwalifikacja ta pokazuje, że standardy pracodawców powinny obejmować nie tylko ogólny dostęp do szkoleń, lecz także profilaktykę dostosowaną do rzeczywistych obciążeń występujących na stanowisku pracy.

Projekt rozporządzenia w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa ma znaczenie pośrednie dla obszaru kompetencji cyfrowych, reskillingu i upskillingu. Cyberbezpieczeństwo jest przykładem obszaru, w którym wymagania kompetencyjne zmieniają się dynamicznie, a brak aktualizacji wiedzy może prowadzić do wykluczenia technologicznego pracowników, w tym pracowników dojrzałych. Projekt może być wykorzystany jako punkt odniesienia dla standardów pracodawcy dotyczących diagnozy luk kompetencyjnych, zapewnienia równego dostępu do szkoleń technologicznych, walidacji kompetencji oraz rozwoju mentoringu i reverse mentoringu.

W dalszych pracach nad standardem zarządzania wiekiem rekomenduje się szczególne uwzględnienie następujących obszarów:



- rozwój kompetencji i ustawiczne doskonalenie zawodowe, zwłaszcza w zawodach regulowanych i sektorach wymagających stałej aktualizacji wiedzy;
- przeciwdziałanie wykluczeniu szkoleniowemu i technologicznemu pracowników dojrzałych;
- profilaktyka zdrowotna dostosowana do specyfiki stanowiska pracy i rzeczywistych obciążeń zawodowych;
- utrzymywanie zdolności do pracy przez odpowiednie dostosowanie organizacji pracy, narzędzi i środowiska pracy;
- wykorzystywanie doświadczenia pracowników z dłuższym stażem przez role eksperckie, mentoring, wdrażanie młodszych pracowników i transfer wiedzy.

Podsumowując, analizowane akty nie tworzą jednolitej regulacji dotyczącej zarządzania wiekiem, ale wskazują kilka istotnych kierunków dla standardu pracodawców. Zarządzanie wiekiem powinno być ujmowane nie tylko jako polityka wobec starszych pracowników, lecz jako system działań obejmujących rozwój kompetencji, zdrowie zawodowe, zdolność do pracy, przeciwdziałanie dezaktualizacji kwalifikacji, wykorzystanie doświadczenia oraz organizację pracy umożliwiającą kontynuowanie aktywności zawodowej na różnych etapach życia.

Patrycja Bądek
Radca prawny