



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: 01.06.2026 – 30.06.2026 r.



Spis treści:

1. Wprowadzenie, cel i zakres monitoringu prawnego,
2. Analizowane akty prawne i projekty:
 - 2.1. Zarządzenie nr 37 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. w sprawie Rady do spraw Polityki Senioralnej,
 - 2.2. Uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. w sprawie przyjęcia strategii dotyczącej informatyzacji państwa,
 - 2.3. Projekt uchwały Rady Ministrów zmieniającej uchwałę w sprawie ustanowienia programu rządowego pod nazwą „Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych”,
 - 2.4. Obwieszczenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 21 maja 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji wolnorynkowej „Realizowanie usług facility management (facility manager)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
 - 2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków,
 - 2.6. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
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 i ocena aktualnych zmian legislacyjnych, projektów aktów prawnych oraz dokumentów programowych, które mogą mieć znaczenie dla tworzenia standardu zarządzania wiekiem w organizacjach pracodawców.

Raport za czerwiec 2026 r. został przygotowany analogicznie do raportu za maj 2026 r., tj. z zachowaniem selekcyjnego podejścia do doboru aktów. Ocenie podlegały przede wszystkim te akty i projekty, które mogą przekładać się na praktykę pracodawców w zakresie utrzymywania aktywności zawodowej pracowników na późniejszych etapach kariery, przeciwdziałania wykluczeniu kompetencyjnemu, profilaktyki zdrowotnej, dostosowania środowiska pracy, polityk szkoleniowych oraz działań wspierających pracowników z dłuższym stażem zawodowym.

Monitoring nie obejmuje wszystkich aktów dotyczących szeroko rozumianej polityki senioralnej, zdrowia publicznego, edukacji, finansowania publicznego czy zabezpieczenia społecznego. W raporcie ujęto wyłącznie te akty z czerwcowego monitoringu, które mają najwyraźniejsze znaczenie dla standardu pracodawcy w obszarze ageing albo mogą stanowić istotne tło programowe dla projektowania takiego standardu.

Za najbardziej relewantne uznano akty dotyczące polityki senioralnej, kompetencji cyfrowych, cyfrowej transformacji pracy, środowiska pracy, BHP, kwalifikacji zawodowych, obsługi absencji chorobowych i świadczeń rehabilitacyjnych oraz przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki.

W raporcie pominięto natomiast akty, które mimo ogólnego związku z osobami starszymi, edukacją lub zdrowiem publicznym nie przekładają się na standard pracodawcy, a także akty sektorowe lub techniczne, których znaczenie dla age management jest zbyt odległe. Dotyczy to w szczególności bardzo wąskich kwalifikacji branżowych bez szerszego przełożenia na organizację pracy.

2. Analizowane akty prawne i projekty:

2.1. Zarządzenie nr 37 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. w sprawie Rady do spraw Polityki Senioralnej¹

Zarządzenie nr 37 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. tworzy Radę do spraw Polityki Senioralnej jako organ pomocniczy Prezesa Rady Ministrów o charakterze opiniodawczo-doradczym. Do zadań Rady należy m.in. formułowanie propozycji opinii, stanowisk i rekomendacji dotyczących kierunków działań w obszarze polityki senioralnej państwa, wspieranie działań na rzecz godności, równości i pełnego uczestnictwa osób starszych w życiu społecznym, identyfikowanie dobrych praktyk dotyczących osób starszych oraz promowanie rozwiązań z zakresu polityki senioralnej i współpracy

¹ <https://monitorpolski.gov.pl/M2026000060001.pdf>



międzypokoleniowej.

Akt powinien zostać ujęty w monitoringu jako dokument o znaczeniu programowo-instytucjonalnym. Może bowiem wyznaczać lub wzmacniać kierunki polityki publicznej dotyczące aktywności osób starszych, przeciwdziałania stereotypom wieku, promowania równego uczestnictwa, identyfikowania i upowszechniania dobrych praktyk oraz rozwijania współpracy międzypokoleniowej.

Z punktu widzenia standardu pracodawcy w zakresie zarządzania wiekiem znaczenie zarządzenia polega przede wszystkim na wzmocnieniu instytucjonalnego zaplecza polityki senioralnej państwa. Standard zarządzania wiekiem powinien pozostawać spójny z kierunkami polityki publicznej dotyczącymi starzenia się społeczeństwa, aktywności społecznej i zawodowej osób starszych, wykorzystania ich doświadczenia oraz wzmacniania solidarności międzypokoleniowej.

W poprzedniej kadencji Rada zajęła stanowiska m.in. w sprawach dotyczących rozwoju sztucznej inteligencji oraz instrumentów wspieranego podejmowania decyzji. W obu przypadkach podkreśliła potrzebę projektowania rozwiązań publicznych w sposób dostępny i włączający osoby starsze, tak aby nowe technologie i procedury wzmacniały ich autonomię, godność i możliwość uczestnictwa, zamiast prowadzić do wykluczenia. Rekomendacje Rady dotyczyły m.in. upraszczania procedur, zapewnienia dostępnej informacji, szkolenia osób udzielających wsparcia, monitorowania nowych instrumentów oraz prowadzenia dialogu z organizacjami seniorskimi i pacjenckimi.

Zarządzenie nr 37 nie tworzy nowego obowiązku po stronie pracodawców ani nie wprowadza konkretnych elementów standardu zarządzania wiekiem. Jego znaczenie polega przede wszystkim na zmianie i wzmocnieniu instytucjonalnego umocowania Rady do spraw Polityki Senioralnej, tj. z organu doradczego działającego przy Ministrze do spraw Polityki Senioralnej na organ pomocniczy Prezesa Rady Ministrów. W tym sensie akt może zostać odnotowany jako dokument programowo-instytucjonalny, wskazujący na kontynuację i podniesienie rangi prac nad polityką senioralną państwa.

2.2. Uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. w sprawie przyjęcia strategii dotyczącej informatyzacji państwa²

Uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 2026 r. przyjmuje Strategię Cyfryzacji Państwa, określającą kierunki transformacji cyfrowej kraju do 2035 r. Strategia obejmuje m.in. komunikację elektroniczną, kompetencje przyszłości, cyberbezpieczeństwo, e-usługi publiczne, cyfrowe zdrowie, cyfrową transformację przedsiębiorstw, sztuczną inteligencję, technologie przełomowe oraz cyfrową modernizację różnych sektorów gospodarki.

Akt nie ustanawia bezpośrednich obowiązków pracodawców w zakresie zarządzania wiekiem. Nie jest też aktem prawa pracy ani regulacją dotyczącą BHP, medycyny pracy, ergonomii czy przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek. Ma jednak istotne znaczenie kierunkowe, ponieważ cyfryzacja, automatyzacja, cyberbezpieczeństwo i adaptacja do nowych technologii będą wpływać na sposób organizacji pracy, wymagania kompetencyjne oraz zatrudnialność pracowników na różnych etapach kariery.

² <https://monitorpolski.gov.pl/M2026000062001.pdf>



Z perspektywy projektu szczególne znaczenie mają te elementy Strategii, które dotyczą kompetencji cyfrowych, przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu, cyfrowej transformacji przedsiębiorstw, e-usług publicznych, cyfrowego zdrowia i cyberbezpieczeństwa. Wdrożenia nowych narzędzi, systemów elektronicznych i procesów cyfrowych mogą szczególnie oddziaływać na pracowników dojrzałych, jeżeli nie towarzyszą im adekwatne szkolenia, instruktaż, wsparcie techniczne i stopniowa adaptacja.

W obszarze kompetencji przyszłości Strategia Cyfryzacji Państwa wprost wskazuje na istotne opóźnienie Polski względem średniej unijnej w zakresie podstawowych kompetencji cyfrowych oraz na potrzebę stałego uzupełniania umiejętności w związku z automatyzacją, rozwojem sztucznej inteligencji i zmianami technologicznymi. Z perspektywy standardu zarządzania wiekiem szczególne znaczenie ma wskazanie niskiej aktywności edukacyjnej osób dorosłych, starzenia się społeczeństwa oraz ryzyka wykluczenia cyfrowego seniorów. Dokument potwierdza, że kompetencje cyfrowe powinny być rozwijane przez całe życie, a pracownicy wymagają wsparcia w dostosowywaniu się do nowych technologii.

W standardzie pracodawcy akt może uzasadniać rekomendacje dotyczące diagnozowania luk cyfrowych i kompetencyjnych, planowania szkoleń dostosowanych do poziomu i wieku pracowników, zapewniania równego dostępu do rozwoju kompetencji cyfrowych oraz wspierania pracowników przy wdrażaniu nowych narzędzi i systemów. Znaczenie mogą mieć również proste instrukcje użytkowania, bieżące wsparcie techniczne, reverse mentoring oraz działania przeciwdziałające marginalizacji pracowników dojrzałych w procesach cyfryzacji, automatyzacji i wykorzystania sztucznej inteligencji.

Akt należy uwzględnić jako ważny dokument strategiczny o znaczeniu pośrednim dla standardu zarządzania wiekiem, zwłaszcza w części dotyczącej kompetencji cyfrowych, cyberbezpieczeństwa, adaptacji do technologii i przeciwdziałania wykluczeniu technologicznemu pracowników dojrzałych.

2.3. Projekt uchwały Rady Ministrów zmieniającej uchwałę w sprawie ustanowienia programu rządowego pod nazwą „Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych”³

Projekt uchwały dotyczy aktualizacji i wzmocnienia Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych. Program ma zostać ukierunkowany na rozwój kompetencji cyfrowych społeczeństwa do 2030 r. oraz odpowiadać na wyzwania związane z cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją pracy, rozwojem sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwem, dezinformacją i higieną cyfrową.

Dla standardu pracodawcy projekt ma większe znaczenie niż wiele innych dokumentów programowych, ponieważ jeden z priorytetów dotyczy wsparcia kompetencji cyfrowych osób pracujących. Grupami docelowymi mają być m.in. osoby pracujące, przedsiębiorcy, osoby zarządzające oraz pracownicy sektora publicznego. Drugi istotny element to zapewnienie każdemu możliwości rozwoju kompetencji cyfrowych, w tym osobom stawiającym pierwsze kroki w świecie cyfrowym oraz seniorom.

Projekt nie tworzy bezpośrednich obowiązków pracodawców. Może jednak stanowić mocne uzasadnienie dla wprowadzenia do standardu pracodawcy działań związanych z lifelong learning, reskillingiem, upskillingiem, przeciwdziałaniem wykluczeniu cyfrowemu, szkoleniami z cyberbezpieczeństwa i higieny

³ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-uchwaly-rady-ministrow-zmieniajacej-uchwale-w-sprawie-ustanowienia-programu-rzadowego-pod-nazwa-program-rozwoju-kompetencji-cyfrowych>



cyfrowej oraz przygotowaniem pracowników do pracy w środowisku wykorzystującym AI, automatyzację i narzędzia cyfrowe.

W kontekście pracowników dojrzałych szczególnie istotne jest, aby standard nie ograniczał się do formalnej dostępności szkoleń, lecz obejmował realną dostępność rozwoju kompetencji. Oznacza to m.in. diagnozowanie poziomu wyjściowego, dostosowanie tempa i formy szkolenia, możliwość ćwiczeń praktycznych, wsparcie po szkoleniu, unikanie stygmatyzowania osób mniej zaawansowanych cyfrowo oraz wykorzystanie doświadczenia pracowników dojrzałych w projektowaniu zmian organizacyjnych.

Projekt należy uwzględnić jako jeden z najważniejszych czwrtkowych dokumentów dla części standardu dotyczącej kompetencji cyfrowych, uczenia się przez całe życie, przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu i utrzymywania zatrudnialności pracowników dojrzałych.

2.4. Obwieszczenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 21 maja 2026 r. w sprawie włączenia kwalifikacji wolnorynkowej „Realizowanie usług facility management (facility manager)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji⁴

Obwieszczenie dotyczy włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikacji wolnorynkowej „Realizowanie usług facility management (facility manager)”. Kwalifikacji przypisano 6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji, a załącznik określa efekty uczenia się, kryteria ich weryfikacji oraz wymagania dotyczące walidacji.

Facility manager to osoba odpowiedzialna za organizację i koordynację usług związanych z funkcjonowaniem obiektu oraz środowiska pracy, w tym utrzymanie infrastruktury, bezpieczeństwo, BHP, dostosowanie powierzchni do potrzeb organizacji, współpracę z dostawcami oraz zapewnienie użytkownikom odpowiednich warunków korzystania z przestrzeni.

Akt nie odnosi się bezpośrednio do pracowników starszych ani do zarządzania wiekiem. Jego znaczenie dla projektu jest jednak wyraźniejsze niż w przypadku wielu innych branżowych kwalifikacji ZSK, ponieważ facility management obejmuje elementy dotyczące środowiska pracy, BHP, bezpieczeństwa obiektu, dostosowania usług do potrzeb organizacji, zarządzania zmianą wykorzystania powierzchni, obsługi ludzi i organizacji oraz znajomości przepisów prawa pracy i BHP.

Z punktu widzenia standardu pracodawcy w zakresie zarządzania wiekiem istotne jest to, że jakość środowiska pracy, dostępność przestrzeni, bezpieczeństwo, ergonomia organizacyjna, sposób zarządzania powierzchnią oraz obsługa infrastruktury mogą wpływać na możliwość kontynuowania pracy przez pracowników w różnym wieku. Dostosowanie środowiska pracy nie musi oznaczać wyłącznie formalnych udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami, ale także takie kształtowanie przestrzeni, aby ograniczać nadmierne obciążenia, ułatwiać komunikację, zapewniać bezpieczeństwo i wspierać efektywną pracę.

Obwieszczenie może być więc wykorzystane pomocniczo przy projektowaniu części standardu dotyczącej środowiska pracy i współpracy HR z funkcjami administracyjnymi, technicznymi oraz BHP. Facility manager może być ważnym uczestnikiem procesu wdrażania rozwiązań przyjaznych wiekowo, zwłaszcza

⁴ <https://monitorpolski.gov.pl/M2026000057001.pdf>



w organizacjach, w których zmiana sposobu wykorzystania przestrzeni, akustyka, bezpieczeństwo obiektu, dostępność pomieszczeń i komfort pracy mają wpływ na utrzymywanie zdolności do pracy.

Akt należy uwzględnić pomocniczo, zwłaszcza w części dotyczącej ZSK, walidacji kompetencji, lifelong learning, środowiska pracy, BHP i dostępności organizacyjnej. Nie jest to akt kluczowy ani bezpośrednio regulujący standard pracodawcy, ale ma praktyczne znaczenie jako kwalifikacja powiązana z warunkami pracy.

2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków⁵

Projekt rozporządzenia dotyczy zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków. Ma więc charakter proceduralny i dokumentacyjny, związany z obsługą świadczeń chorobowych, opiekuńczych, macierzyńskich oraz rehabilitacyjnych.

Projekt nie tworzy nowych standardów zarządzania wiekiem, nie dotyczy bezpośrednio pracowników starszych, nie reguluje BHP, ergonomii, profilaktyki zdrowotnej ani organizacji pracy. Może jednak mieć znaczenie pomocnicze dla standardu pracodawcy w części dotyczącej obsługi dłuższych absencji, świadczeń opiekuńczych, świadczenia rehabilitacyjnego oraz powrotu do pracy po okresie niezdolności do pracy.

Dla pracodawcy jako płatnika składek albo podmiotu obsługującego dokumentację pracowniczą ważne jest, aby procedury dotyczące zasiłków były jasne, dostępne i stosowane niedyskryminacyjnie. Dotyczy to również pracowników w późniejszej fazie kariery, którzy mogą korzystać ze świadczeń chorobowych, rehabilitacyjnych albo opiekuńczych. Sam fakt korzystania z absencji lub świadczeń nie powinien prowadzić do stereotypowego traktowania pracownika jako mniej dyspozycyjnego lub mniej wartościowego.

Praktyczne przełożenie na standard pracodawcy może zatem obejmować:

1. zapewnienie jasnych procedur informowania pracowników o wymaganych dokumentach związanych z zasiłkami;
2. ograniczanie nadmiernego formalizmu po stronie pracownika, jeżeli część danych może zostać ustalona przez ZUS lub pracodawcę;
3. równe traktowanie pracowników korzystających z dłuższych zwolnień chorobowych, świadczeń opiekuńczych lub rehabilitacyjnych;
4. powiązanie obsługi świadczeń z procedurą bezpiecznego powrotu do pracy po chorobie;
5. uwzględnienie absencji chorobowych i opiekuńczych w planowaniu organizacji pracy bez stereotypowego traktowania pracowników starszych jako mniej dyspozycyjnych lub mniej wartościowych.

⁵ <https://legislacja.gov.pl/docs//525/12411102/13208216/13208217/dokument780363.pdf>



W standardzie pracodawcy projekt można powiązać z zasadami informowania pracowników o wymaganych dokumentach, ograniczania nadmiernego formalizmu, sprawnej obsługi formalnej, ochrony poufności informacji, równego traktowania osób korzystających ze świadczeń oraz powiązania obsługi świadczeń z procedurą bezpiecznego powrotu do pracy po chorobie.

Projekt warto odnotować jako akt pomocniczy w obszarze ubezpieczeń społecznych, absencji chorobowych, świadczeń opiekuńczych i rehabilitacyjnych oraz powrotu do pracy. Nie jest to jednak akt kluczowy dla standardu age management.

2.6. Projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁶

Projekt ustawy dotyczy zmian w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce, w szczególności wprowadzenia nowego modelu oceny działalności naukowej obejmującego ewaluację dyscyplin oraz ocenę potencjału. W ramach oceny potencjału uwzględniana ma być m.in. aktywność podmiotu związana z tworzeniem przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy naukowej.

Akt ma znaczenie sektorowe, ponieważ dotyczy uczelni i instytucji naukowych, a nie wszystkich pracodawców. Nie wprowadza powszechnych obowiązków w zakresie zarządzania wiekiem, BHP, ergonomii czy elastycznej organizacji pracy. Pomimo to warto go odnotować, ponieważ pojęcie przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy naukowej może być powiązane z kulturą organizacyjną, dobrostanem, rozwojem pracowników, przejrzystą oceną okresową oraz przeciwdziałaniem nadmiernie wskaźnikowemu modelowi oceny pracy.

Dla standardu pracodawcy szczególnie istotny jest aspekt środowiska pracy, które wspiera rozwój pracowników na różnych etapach kariery. W sektorze akademickim dotyczy to zarówno młodszych pracowników naukowych, jak i osób z długim dorobkiem, których doświadczenie może być wykorzystywane w mentoringu, prowadzeniu zespołów, kształceniu następców oraz transferze wiedzy.

Projekt może również wspierać założenie, że ocena pracy nie powinna być oparta wyłącznie na pojedynczych, ilościowych wskaźnikach. Z perspektywy zarządzania wiekiem ma to znaczenie, ponieważ standard pracodawcy powinien uwzględniać różne modele aktywności zawodowej, różne etapy kariery, zróżnicowane role pracowników oraz potrzebę równoważenia efektywności, rozwoju i dobrostanu.

Projekt należy uwzględnić jako akt pośredni i sektorowy, istotny przede wszystkim dla uczelni i instytucji naukowych jako pracodawców. Może być wykorzystany w części standardu dotyczącej przyjaznego środowiska pracy, dobrostanu, rozwoju pracowników, transparentnej oceny okresowej i transferu wiedzy.

3. Ocena, rekomendacje i konkluzje końcowe

⁶ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy--prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-i-naucze14>



Analiza czerwcowych aktów i projektów potwierdza, że w badanym okresie nie pojawił się akt, który bezpośrednio ustanawiałby kompleksowy standard zarządzania wiekiem u pracodawców. Najbardziej relewantne regulacje mają charakter pośredni, programowy, sektorowy albo pomocniczy. Ich znaczenie polega jednak na tym, że wskazują kierunki, które powinny zostać uwzględnione przy dalszym opracowywaniu standardu pracodawcy przyjaznego starzeniu.

Najsilniejszy związek z projektem mają dokumenty dotyczące kompetencji cyfrowych i cyfrowej transformacji pracy. Strategia Cyfryzacji Państwa oraz projekt zmian Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych uzasadniają włączenie do standardu działań związanych z diagnozą luk cyfrowych, niedyskryminacyjnym dostępem do szkoleń, przeciwdziałaniem wykluczeniu technologicznemu, wsparciem we wdrażaniu nowych narzędzi, cyberbezpieczeństwem, higieną cyfrową oraz przygotowaniem pracowników do zmian wynikających z AI, automatyzacji i robotyzacji pracy.

Istotne znaczenie kierunkowe ma również Zarządzenie nr 37 Prezesa Rady Ministrów w sprawie Rady do spraw Polityki Senioralnej. Chociaż akt nie tworzy obowiązków pracodawców, stanowi ważne tło instytucjonalne dla polityki senioralnej, równości, dobrych praktyk, pełnego uczestnictwa osób starszych oraz współpracy międzypokoleniowej. Stanowiska Rady mogą wspierać część standardu dotyczącą przeciwdziałania ageizmowi, transferu wiedzy, mentoringu i solidarności międzypokoleniowej.

W obszarze środowiska pracy za najbardziej przydatne pomocniczo należy uznać obwieszczenie dotyczące kwalifikacji facility managera. Akt pokazuje znaczenie funkcji organizacyjnych odpowiedzialnych za środowisko pracy, BHP, bezpieczeństwo obiektu, dostępność, organizację przestrzeni i dostosowanie usług do potrzeb organizacji. Może być wykorzystany przy projektowaniu standardu w części dotyczącej współpracy HR, BHP, administracji i zarządzania infrastrukturą.

Projekt rozporządzenia dotyczący dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków ma znaczenie ograniczone, ale warto go odnotować w części dotyczącej obsługi absencji, świadczeń opiekuńczych i rehabilitacyjnych oraz powrotu do pracy po chorobie. Standard pracodawcy powinien przewidywać jasne, dostępne i niedyskryminacyjne procedury obsługi takich sytuacji, zwłaszcza bez stereotypowego traktowania pracowników korzystających z dłuższych zwolnień lub świadczeń jako mniej wartościowych.

Projekt zmian w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce ma znaczenie sektorowe. Może być jednak przydatny jako przykład regulacji, która łączy ocenę potencjału instytucji z tworzeniem przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy. W sektorze akademickim może wspierać wnioski dotyczące dobrostanu, rozwoju pracowników, przejrzystej oceny okresowej, wykorzystania doświadczenia i transferu wiedzy.

Podsumowując, czerwcowy monitoring wzmacnia trzy główne kierunki standardu zarządzania wiekiem: rozwój kompetencji cyfrowych i przeciwdziałanie wykluczeniu technologicznemu, kształtowanie przyjaznego i dostępnego środowiska pracy oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości, współpracy międzypokoleniowej, transferze wiedzy i niedyskryminacyjnym wsparciu pracowników na różnych etapach kariery.