



OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

POWIATU BOCHEŃSKIEGO

WRZESIEŃ 2025



POWIAT BOCHEŃSKI
SKAŁENICA MOŻLIWOŚCI

Zespół redakcyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni ma przyjemność zaprezentować Państwu **kolejne wydanie Obserwatorium Rynku Pracy Powiatu Bocheńskiego**.

W tym numerze pragniemy zwrócić uwagę na **sytuację osób powyżej 50 roku życia tzw. pokolenia silversów**. Temat osób 50+ na rynku pracy uznaliśmy za niezwykle ważny, ponieważ dotyczy on szerokiej grupy społecznej, która nierzadko napotyka na bariery związane z zatrudnieniem, mimo że posiada niezwykle cenne doświadczenie i umiejętności. Wyzwania z jakimi musi mierzyć się srebrna generacja to nie tylko dyskryminacja ze względu na wiek, ale również trudności w dostosowaniu się do nowych wymagań zawodowych związanych z dynamicznym rozwojem technologii. Czynniki te mogą prowadzić do wykluczenia osób 50+ z rynku pracy, powodując negatywne konsekwencje dla gospodarki i ograniczać różnorodność i potencjał zasobów ludzkich w firmach. Wspieranie pokolenia 50+ w aktywności zawodowej jest zatem kluczowe dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego.

Zachęcamy również do zapoznania się z kolejnym **wywiadem z cyklu „Razem z Urzędem Pracy – Twoja Historia Sukcesu”**. Bohaterką tej publikacji jest Pani Anna Marciszewska-Jaszczyńska, właścicielka salonu groomerskiego PIES & KOT, która rozpoczęła działalność gospodarczą dzięki wsparciu finansowemu ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni. Pani Anna hołduje powiedzeniu, że „życie zaczyna się po 50”, dlatego bez żadnych obaw zrezygnowała z posady nauczyciela języka niemieckiego, podążając za swoją pasją do zwierząt.

Zachęcamy do lektury!

Publikację opracował zespół redakcyjny Obserwatorium Rynku Pracy pod kierunkiem Małgorzaty Zasempy.



Rynek pracy w Polsce staje przed licznymi wyzwaniami, z których coraz większego znaczenia nabiera kwestia aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. W obliczu starzejącego się społeczeństwa, intensywnych zmian technologicznych, pokolenie 50+ staje się istotnym, lecz nadal niewystarczająco wykorzystanym zasobem ludzkim.

Stan ludności w wieku 50 - 64 lat na koniec 2024 roku

Region	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Powiat bocheński	19 172	9 751	9 421
Województwo małopolskie	619 016	316 589	302 427
Polska	6 958 636	3 571 148	3 387 488

Celem naszej publikacji jest **przedstawienie aktualnej sytuacji osób 50 + na rynku pracy**, wskazanie szans i wyzwań srebrnej generacji oraz zarysowanie kierunków działań, które mogą wspierać ich aktywizację zawodową.



Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym sprawia, że utrzymanie aktywności zawodowej starszych pracowników jest kluczowe dla zachowania równowagi w systemie emerytalnym oraz stabilności gospodarki. Coraz bardziej odczuwalny kryzys demograficzny sprawia, że pokolenie 50+, może stać się kluczowym ogniwem rynku pracy. Braki pracowników odczuwają już takie branże jak: transport publiczny (kierowcy autobusów), służby mundurowe (policjanci, strażnicy miejscy), służby medyczne (lekarze, pielęgniarki, położne), branża opiekuńcza (opiekunowie osób starszych).

Obecnie osoby 50+ są jedną z grup, która znajduje się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Co czwarta osoba w wieku produkcyjnym przekroczyła 50 lat. Zauważalny jest również ciągły wzrost pracujących 50-latków. Szacuje się, że za kilka lat ta grupa będzie stanowić jedną trzecią osób aktywnych zawodowo, a rzetelność tej grupy pracowników stanie się podstawą funkcjonowania dobrze prosperujących firm.

Osoby pracujące w gospodarce narodowej w wieku 50+ względem ogółu pracujących [stan na koniec 2024 roku]

Region	ogółem	w wieku 50 lat i więcej	udział osób 50+ względem ogółu
Powiat bocheński	45 381	13 195	29,1%
Województwo małopolskie	1 447 916	415 205	28,6%
Polska	15 140 730	4 555 584	30,1%



Na jakie bariery na rynku pracy napotykają przedstawiciele srebrnej generacji?

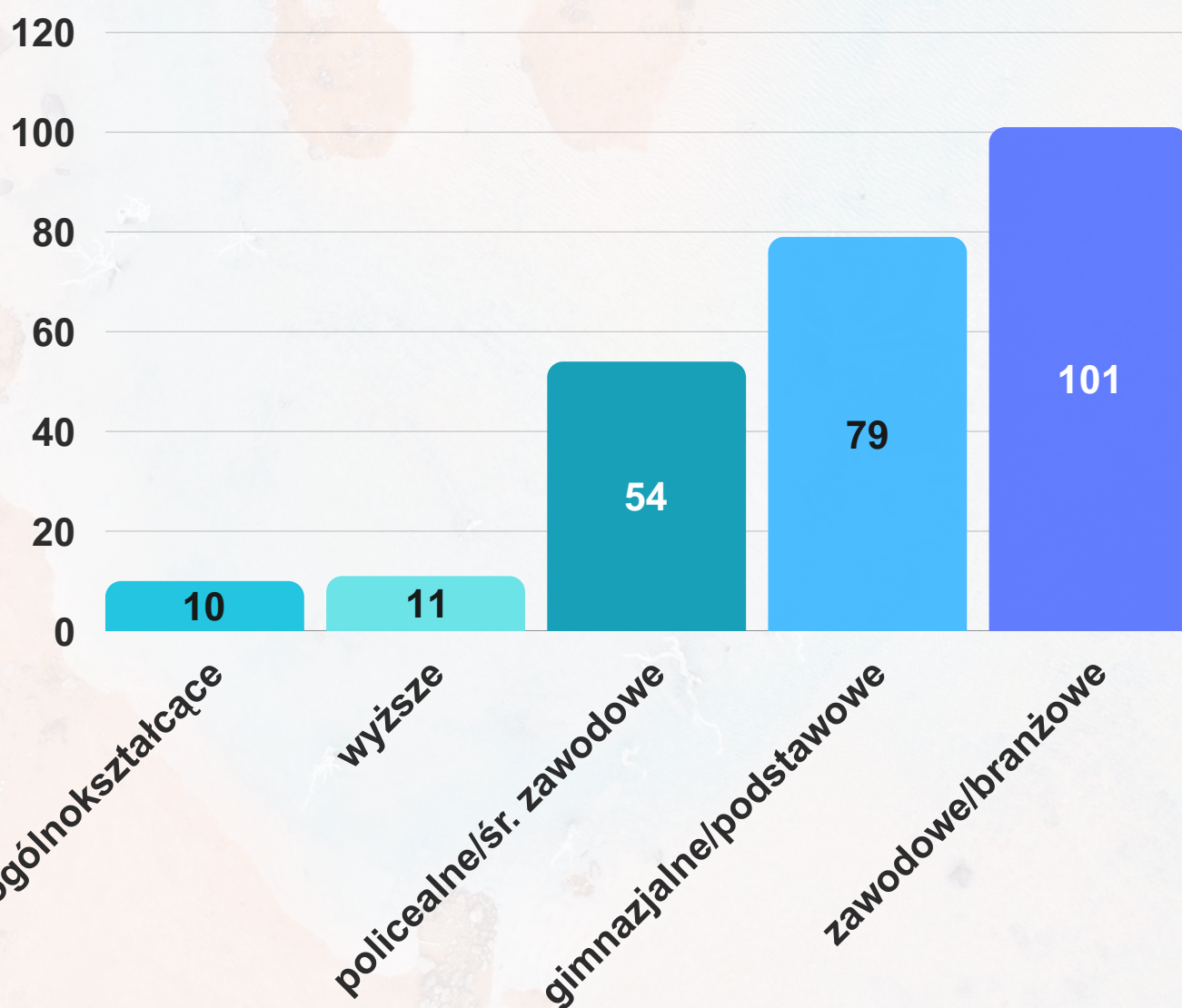
Jedną z głównych barier jest dyskryminacja ze względu na **wiek**. Ponad połowa osób 50+ doświadcza negatywnych stereotypów podczas procesów rekrutacyjnych, co skutkuje dłuższym okresem poszukiwania pracy niż młodsze pokolenia.

Silwersi często napotykają na problem braku zainteresowania ze strony firm, które obawiają się, że z upływem czasu ich **oczekiwania finansowe** będą znacznie wyższe niż te, które mają osoby dopiero zaczynające karierę zawodową. Dodatkowo w dobie rozwoju technologii, IT oraz sztucznej inteligencji osoby powyżej 50 roku życia często są widziane, jako mniej biegłe w tych obszarach i w konsekwencji mające większe **trudności z przyswajaniem nowinek technologicznych**. Takie stereotypy, powodują wykluczenie osób 50+ z rynku pracy, choć niejednokrotnie osoby w tym wieku mają wysokie kompetencje cyfrowe, równocześnie wykazując dużą chęć uzupełniania deficytów w tym zakresie. Srebrna generacja wykazuje się solidnością swoich działań i uczestnicząc w szkoleniach doszkalających na pewno będzie w stanie opanować wiele nowych zagadnień. Zdarza się niestety, że pracodawcy niechętnie inwestują w rozwój starszych pracowników, zachęcając ich do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

Ponadto w opinii społecznej często powtarzany jest stereotyp, że osoby w wieku 50+ częściej mierzą się **z różnymi schorzeniami zdrowotnymi** i co za tym idzie więcej przebywają na zwolnieniach lekarskich. Nie jest to poparte żadnymi statystykami, wręcz przeciwnie absencja silversów nie znajduje się na początku listy zwolnień lekarskich. Kolejnym pojawiającym się stereotypem jest **niższy poziom wykształcenia**. Z danych przedstawionych poniżej można zaobserwować, że przeważającą grupą osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, stanowią osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zawodowe/branżowe, które jest niezwykle istotne na współczesnym rynku pracy.

Struktura bezrobotnych w powiecie bocheńskim w wieku 50 + według wykształcenia - stan na 30 czerwca 2025



Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

W związku z dużym deficytem osób wykonujących praktyczne zawody (tj. dekarze, stolarze, mechanicy samochodowi) wykształcenie wyższe nie jest już kluczowe na rynku pracy i często okazuje się, że pracodawcy preferują pracowników z wykształceniem zawodowym, które jest niezbędne do efektywnego wykonywania obowiązków.



A co może zyskać rynek pracy dzięki srebrnej generacji?

Osoby 50+ dysponują szeregiem atutów na rynku pracy: **wieloletnim doświadczeniem zawodowym, szeroką wiedzą, a także odpowiedzialnością oraz lojalnością wobec pracodawcy.**

Ich doświadczenie, wiedza, zaangażowanie i **gotowość do podejmowania wyzwań** stanowią istotny kapitał społeczny.

Osoby w wieku 50+ swoim doświadczeniem mogą wspierać młodszych pracowników. Sami przyznają, że chętnie dzielą się swoją wiedzą ze współpracownikami z krótszym stażem pracy. Idealnie nadają się na liderów zespołów, kierowników a młodszy pracownicy cenią ich doświadczenie i wsparcie jakie oferują.

Zaangażowanie srebrnej generacji w **przekazywanie wiedzy** i edukację młodszego pokolenia współpracowników jest jednym ze sposobów na uniknięcie luki kompetencyjnej w firmach, która pojawia się po odejściu doświadczonych pracowników na emeryturę. Poprzez aktywizację osób 50+ młodsze pokolenie ma szansę rozwoju, bazując na wiedzy starszych pracowników, natomiast pokolenie silversów może odnaleźć się w roli mentorów, ucząc swoich następców. W ten sposób ich umiejętności i doświadczenia mogą przekształcić w korzyści dla rozwoju firm.

**Wśród 255 zarejestrowanych osób bezrobotnych
w wieku powyżej 50 roku życia
(stan na 30 czerwca 2025 roku)
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bochni, aż 107 posiada
minimum 20 letni staż pracy**



Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

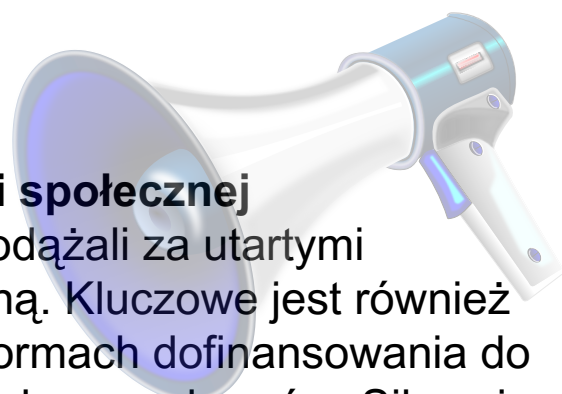
Podkreślić należy również, że pokolenie 50+ bardzo poważnie traktuje powierzone im zadania, **terminowe wykonywanie zadań** jest dla nich priorytetem. Najczęściej jest to też najbardziej **dyspozycyjna grupa wiekowa**. Większość osób 50+ ma już ułożone życie prywatne a ich sytuacja życiowa jest stabilna, dzięki czemu mogą na nowo inwestować swój czas w dalszy rozwój zawodowy. Dodatkowo osoby w tym wieku stawiają przede wszystkim na **samodzielność działań**, pracodawcy mogą im powierzyć zadania i być spokojni, że zostaną one starannie wykonane. Ponadto pracownicy 50+ dużo bardziej **doceniają swoją pracę** niż młodsze pokolenia.



Jak wspierać aktywność zawodową osób w wieku 50+?

Na polskim rynku pracy niezbędne są systemowe działania, które umożliwią i zachęcą pokolenie silversów do dłuższej aktywności zawodowej. Dobrą praktyką byłoby wzorowanie się na innych krajach, gdzie pracownicy 50+ są bardziej doceniani i wspierani a ich kompetencje, jak i doświadczenie zawodowe są podkreślane i poszukiwane na rynku pracy. Ponadto umożliwiany jest im **dalszy rozwój zawodowy**, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i komfortowych warunków pracy. Kluczowe są inwestycje w szkolenia zawodowe i cyfrowe, wdrażanie rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji, propagowanie elastycznych form zatrudnienia oraz rozwój profilaktyki zdrowotnej. Osoby 50+ to coraz większa i cenna grupa pracowników, której potencjał może znacząco wesprzeć rozwój polskiego rynku pracy.

Bardzo ważne jest **budowanie świadomości społecznej** i przekonywanie przedsiębiorców, żeby nie podążali za utartymi stereotypami krzywdzącymi tą grupę społeczną. Kluczowe jest również rozpowszechnianie informacji o dostępnych formach **dofinansowania** do zatrudnienia osób 50+ wśród zainteresowanych pracodawców. Silwersi zarejestrowani w urzędzie pracy mają możliwość korzystania z instrumentów wsparcia im dedykowanym. Dzięki środkom z funduszy unijnych mogą zostać zakwalifikowani do zatrudnienia subsydiowanego tj. prace interwencyjne, czy roboty publiczne. Każdy wiek jest również odpowiedni na staż i zdobycie nowych doświadczeń. Natomiast dla osób po 50 roku życia, które mają duże doświadczenie w konkretnej branży, alternatywą dla zatrudnienia jest otwarcie jednoosobowej działalności gospodarczej, co również może odbyć się ze wsparciem środków unijnych. Powiatowy Urząd Pracy w Bochni realizuje projekt „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z powiatu bocheńskiego II”, który jest finansowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027. Z tego wsparcia mogą skorzystać osoby bezrobotne zarejestrowane w Urzędzie Pracy w Bochni, w tym osoby powyżej 50 roku życia.



Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

Programy rządowe i unijne, takie jak m.in. „Aktywni+” na lata 2021-2025, również oferują tej grupie wsparcie w formie szkoleń oraz dofinansowań. Program ma na celu wzrost uczestnictwa wszystkich starszych pokoleń w aktywności społecznej. Zachętą dla pracodawców, do zatrudniania osób po 50 roku życia, może być z pewnością zapis art. 262 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Pracodawcy którzy zatrudniają osoby po 50 roku życia, są zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, poczynając od 1 miesiąca po podpisaniu umowy o pracę. Warunkiem jest, aby kandydat figurował w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy 30 dni przed dniem zatrudnienia.

Analogicznie do zatrudnienia osób po 50 roku życia może skłonić pracodawców zapis art. 141 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zgodnie, z którym Starosta na podstawie umowy, może przyznać pracodawcy dofinansowanie do wynagrodzenia, jeśli zatrudni on osobę bezrobotną 50+ na okres do 12 miesięcy, w kwocie zgodnej z zawartą umową, jednak nie wyższej jak połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę. Aby skorzystać z tej pomocy, pracodawca musi zapewnić ciągłość zatrudnienia osoby bezrobotnej przez co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu dofinansowania. Przedsiębiorca nie może zatrudnić osób, o których mowa powyżej, jeżeli te bezpośrednio przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy świadczyły już pracę dla tego podmiotu.

Od 1 stycznia 2024 do 30 czerwca 2025 na realizowane przez PUP w Bochni formy wsparcia zostały skierowane 62 osoby powyżej 50 roku życia. Najwięcej z nich podjęło pracę w ramach prac interwencyjnych oraz skorzystało z możliwości szkolenia



Srebrna generacja, czyli pokolenie 50+ na rynku pracy

Wspieranie osób po 50 roku życia jest naturalną konsekwencją zmian demograficznych. Aktywne zawodowo starsze pokolenia mają duże znaczenie także dla polskiej gospodarki oraz stabilności rynku pracy. Bardzo ważne jest wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50+, poprzez promowanie aktywności zawodowej, zmianę postaw pracodawców odnośnie panujących stereotypów, a także podnoszenie świadomości na temat dostępnych możliwości wsparcia dla pracowników oraz pracodawców. Niezbędna jest zmiana społecznego i instytucjonalnego podejścia w celu pełnej integracji osób 50+ w nowoczesnej i zrównoważonej gospodarce.



“Razem z Urzędem Pracy Twoja historia sukcesu”



Pani Anna Marciszewska-Jaszczyńska

z wykształcenia absolwentka germanistyki na Akademii Polonijnej w Częstochowie. Kiedy po 27 latach pracy w szkole dotknęło ją wypalenie zawodowe, zrozumiała że musi coś zmienić. Szukając swojej nowej ścieżki zawodowej postanowiła wziąć udział w kursie groomerskim i to był strzał w dziesiątkę. Zakochała się w tym zawodzie. Dzięki wsparciu finansowemu z Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni otworzyła salon fryzjerski dla psów i kotów.

Nie żałuje swojej decyzji, ponieważ robi to, co kocha.



Jak narodził się pomysł na założenie salonu pielęgnacji psów. Czy było to związane z Pani pasją, czy może z niszą na lokalnym rynku pracy?

Od dziecka kochałam zwierzątka szczególnie psy, więc kiedy „dopadło” mnie wypalenie zawodowe pomyślałam, że czas zmienić swoje życie zawodowe i tak zrodził się pomysł pójścia w tym kierunku. Myślałam najpierw o techniku weterynarii ale w końcu zdecydowałam się na kurs groomerski, żeby móc pracować ze zwierzętami.



Co jest przedmiotem prowadzonej przez Panią działalności?

Usługi jakie oferuje w moim salonie to przede wszystkim pielęgnacja zwierząt połączona z behawioralnymi metodami pracy z psem lub kotem (ukończyłam szkolenia w tym zakresie). Oznacza to, że pracuję ze zwierzętami, słuchając ich potrzeb, konsultuję oraz oceniam ich predyspozycje i gotowość do podjęcia pielęgnacji. Usługa groomerska obejmuje kąpiel, suszenie, strzyżenie według wzorca lub wytycznych właściciela, higiena uszu, obcinanie pazurków. Udzielam rad dotyczących również pracy z psem w domu, jeśli występują jakieś problemy podczas pielęgnacji i co najważniejsze zachęcam wręcz proszę, aby właściciele towarzyszyli pupilom podczas wizyty. Jest to ogromne wsparcie dla zwierząt. To na pewno wyróżnik w moim salonie.

Czy trudno kobiecie otworzyć i prowadzić firmę na polskim rynku?

Myszę że to nie jest kwestia płci tylko odwagi.



Czy skorzystanie ze wsparcia w postaci dotacji z Urzędu pozwoliło Pani na wyposażenie salonu w sprzęt specjalistyczny?

Otrzymanie dotacji było kluczowe w otwarciu mojej firmy, dzięki niej mogłam wyposażyć swój salon w nowe wysokiej jakości urządzenia oraz sprzęt niezbędny do wykonywania pielęgnacji zwierząt. Urządziłam go pięknie!

Czy uważa Pani, że dotacja to sprawdzony sposób na rozpoczęcie działalności w tej branży?

Myślę, że w każdej branży nie tylko w mojej. Gdyby nie uzyskanie dotacji, nie byłabym w stanie otworzyć tak pięknego salonu z takim wyposażeniem, to bardzo drogi sprzęt. A potem przez ten cały rok mogłam zainwestować zarobione pieniądze w dalszy rozwój.

Jakie ma pani plany na przyszłość, czy rozważa Pani korzystanie z kolejnych form wsparcia finansowego?

Jestem cały czas nastawiona na rozwój, dlatego uczestniczę w różnych szkoleniach. Komfort zwierząt w moim salonie, podczas wykonywania usług stawiam na pierwszym miejscu, dlatego wciąż uczę jak w najlepszy sposób się z nimi komunikować. Ponadto ukończyłam szkolenie biznesowe, ponieważ w przyszłości, jak już zdobędę wymaganą wiedzę i doświadczenie, chciałabym również szkolić innych. Taki jest plan. Jeżeli będzie możliwość skorzystania z kolejnych form doskonalenia, na pewno z nich skorzystam. Może kiedyś również kogoś zatrudnię. Wszystko czas pokaże.



Jakie są największe wyzwania w pracy groomera?

Największym wyzwaniem jest praca z „niewspółpracującymi” pieskami, (a takie też się zdarzają) ale dzięki podjętym szkoleniom, potrafię już podjąć się takiej pielęgnacji.

Co sprawia Pani największą satysfakcję w pracy z psami? Jakie momenty sprawiają, że czuje Pani, że to idealna praca?

Największą satysfakcją jest zdobycie zaufania psa, który przychodzi czasem z bagażem różnych doświadczeń. Pomóc mu pokonać lęk, strach przed urządzeniami takimi jak suszarka, maszynka a czasem sam dotyk. No i oczywiście, kiedy uda mi się go w całości wypielęgnować, czyli zrobić mu „fryzurkę”.



Czy ma Pani sprawdzone techniki w budowaniu kontaktów z klientami?

Jak otwierałam salon korzystałam z różnych form reklamy: ulotki, wizytówki, strony w mediach społecznościowych, myślę jednak, że najważniejszy jest osobisty kontakt i nawiązanie relacji z klientami i ich pupilami. Jeśli klientowi podoba się moje podejście do pracy, do zwierząt, widzi, że pies jest zadowolony, dziękuje i wraca ponownie. Ja kocham moją pracę i myślę, że klienci to czują.

Jak ocenia Pani potencjał rozwoju swojego salonu?

Dzięki temu, że cały czas korzystam z różnych form doskonalenia, zdobywam wiedzę w różny sposób, widzę progres w mojej pracy. Mam również informację zwrotną od osób, które monitorują moje postępy, no i oczywiście od zadowolonych klientów.

Dziękujemy za rozmowę.



[Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia \(Dz.U. z 2025 poz. 620\)](#)

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2021-roku,19,6.html>

<https://www.infor.pl/prawo/zarobki/zarobki-i-prawo/6913699,zmiany-dla-50latkow-od-1-czerwca-2025-r-dofinansowanie-do-wynagrodzen-i-nowe-zasady-w-zatrudnianiu.html.amp>

<https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/osoby-50-plus-na-marginesie-ryнку-pracy-rzad-szykuje-dla-nich-zmiany,111374.html>

<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Pokolenie-50-na-ryнку-pracy-Niby-ich-cenia-ale-zatrudniac-nie-chca-8684360.html>

<https://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/stosunek-pracy/7014191,50-na-ryнку-pracy-co-to-daje.html.amp>

<https://www.mbaportal.pl/pl-PL/article/artykuly/article/biblioteka-menedzera/50-latkowie-na-ryнку-pracy-obalamy-mity>

<https://pracodawcagodnyzaufania.pl/grupa-wiekowa-50-wymaga-dostrzezenia-i-docenienia-na-ryнку-pracy/>

<https://eduexpress.pl/osoby-50-moga-uratowac-rynek-pracy-jak-dzis-wyglada-ich-sytuacja/>

<https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/842291/Osoby+50+plus+na+ryнку+pracy.pdf/edb84f66-bfde-4a6b-880c-d7ce9a72aec3?t=1406811298000>

