

Rolnictwo musi konkurować o młode pokolenie z innymi sektorami i obszarami miejskimi, które oferują bardziej elastyczny styl życia i często wyższe dochody.

Motywacja

Projekt SURE-Farm ma na celu pogłębienie wiedzy dotyczącej odporności europejskich systemów rolniczych i opracowanie zaleceń dotyczących jej ulepszenia. System rolniczy łączy w sobie warunki lokalne, podmioty oraz interesariuszy i wykonywane przez nich funkcje. Ważnymi podmiotami i interesariuszami systemu rolniczego są rolnicy, młode pokolenie potencjalnie zainteresowane pracą w systemie rolniczym, stowarzyszenia rolników, instytucje finansowe, spółdzielnie, podmioty łańcucha dostaw, organizacje pozarządowe, społeczeństwo obywatelskie i administracja publiczna. Odporność systemu rolniczego definiuje się jako jego zdolność do zapewnienia realizacji jego funkcji niezbędnych dla społeczeństwa w obliczu coraz bardziej złożonych przemian gospodarczych, społecznych, środowiskowych i instytucjonalnych (Meuwissen i in. 2019). Funkcje te obejmują dostarczanie dóbr prywatnych, takich jak wytwarzanie produktów rolnych, zapewnienie dochodów rolnikom i obszarom wiejskim, jak również dóbr publicznych, takich jak różnorodność biologiczna i krajobrazowa, zdrowie konsumentów i bezpieczeństwo żywnościowe.

Jednym z ważnych długoterminowych elementów odporności systemu rolniczego jest przemiana pokoleniowa. I vice versa, systemy rolnicze są atrakcyjne dla młodszego pokolenia tylko wtedy, gdy oferują długoterminowe perspektywy rozwoju. W UE regionalne systemy rolnicze znacznie różnią się pod względem cech organizacyjnych i demograficznych, systemów produkcji oraz lokalnych warunków naturalnych, instytucjonalnych i infrastrukturalnych. W związku z tym przemiana pokoleniowa jest wieloaspektowa i wiąże się z różnymi zagadnieniami: tj. czy i jak powinny gospodarstwa organizować przekazywanie gospodarstw następnemu pokoleniu, w jaki sposób gospodarstwa mogą oddziaływać na wystarczającą dostępność siły roboczej, jak mogą się dostosować i przygotować na zmiany pokoleniowe i demograficzne, oraz w jaki sposób młode pokolenie może skorzystać ze szkoleń i możliwości zatrudnienia w sektorze rolniczym.

Niniejszy biuletyn informacyjny (oparty o kluczowe wyniki projektu SURE-Farm) ma na celu podniesienie świadomości rolników oraz interesariuszy na temat możliwości i wyzwań związanych z różnymi aspektami przemiany pokoleniowej na wsi.

Co oznacza przemiana pokoleniowa?

Biorąc pod uwagę dominację rolnictwa rodzinnego w całej UE, sukcesja rodzinna gospodarstw rolnych jest nadal najczęstszą formą przemiany pokoleniowej. Podczas gdy sukcesje wewnątrz rodzin są często rozumiane jako przejęcie pełnej kontroli nad gospodarstwem przez dzieci od swoich rodziców, istnieją również inne formy przemiany pokoleniowej wewnątrz rodzin. Na przykład, dzieci przejmujące część działalności rolniczej lub wchodzące do gospodarstwa jako pracownicy najemni – często pełniące określone role zawodowe i wprowadzające ze swojej strony nowe umiejętności i wiedzę – podczas gdy rodzic pozostaje oficjalnym kierownikiem gospodarstwa.

Pomimo, iż dyskusje na temat przemiany pokoleń w rolnictwie są w dużej mierze związane z przekazywaniem gospodarstwa wewnątrz rodziny, zagadnienie to jest znacznie szersze. Coraz większa liczba gospodarstw europejskich opiera się na stałej i



Przemiana pokoleń w gospodarstwach rolnych łączy w sobie przekazywanie go wewnątrz rodziny i poza nią, zatrudnianie kierowników i pracowników, a także utworzenie nowych podmiotów.

sezonowej pracy najemnej, zwłaszcza przy produkcji owoców i warzyw oraz w krajach, które dołączyły do UE od 2004 r. W wielu z tych krajów w produkcji rolnej dominują gospodarstwa produkcyjne i spółdzielcze oraz duże gospodarstwa rodzinne. W gospodarstwach korporacyjnych i spółdzielczych nawet kierownictwo jest często zatrudnione formalnie pomimo iż kierownik może być jednym z udziałowców, a przemiana pokoleniowa następuje poprzez zatrudnienie nowych i młodych kierowników gospodarstw i siły roboczej. Wpływ na przemianę pokoleniową niektórych systemów rolniczych ma również migracja. Rolnicy ze starych państw członkowskich inwestowali w nowych krajach unijnych, korzystając ze stosunkowo niższych cen gruntów. Jednocześnie, idąc w innym kierunku, wiele osób z obszarów wiejskich w nowych państwach członkowskich migrowało czasowo lub na stałe do pracy w rolnictwie i przetwórstwie produktów rolnych w starych krajach członkowskich.

Chociaż jest to rzadsza forma przemiany pokoleniowej, pojawiają się nowi uczestnicy, przejmując istniejące gospodarstwa w drodze sukcesji pozarodzinnej lub zakładając całkowicie nowe gospodarstwa. Nowi uczestnicy często wprowadzają innowacyjne modele biznesowe, pomysły i działania.

Procesy te zachodzą równolegle ze starzeniem się kierowników i pracowników gospodarstw rolnych, jak również społeczeństwa. Europa znajduje się obecnie w trakcie przemian demograficznych, które będą trwać w nadchodzących dziesięcioleciach. Udział młodszego pokolenia w społeczeństwie jest nie tylko znacznie mniejszy niż pokolenia wyżu demograficznego (które przejdzie na emeryturę w nadchodzących dziesięcioleciach), ale dorasta ono również w erze cyfrowej o niespotykanej mobilności. Takim sposobem młodsze pokolenia mogą być lepiej przygotowane do cyfryzacji nowoczesnych systemów rolniczych, które będą miały zasadnicze znaczenie dla sektora rolniczego, aby w zrównoważony sposób stawić czoła globalnym wyzwaniom i poradzić sobie z dalszą cyfryzacją gospodarki i społeczeństwa. Sektor rolniczy konkuruje o osoby młodego pokolenia z innymi sektorami i obszarami miejskimi, które często oferują bardziej elastyczny i mobilny styl życia, wyższe dochody, a także zapewniają bardziej atrakcyjną infrastrukturę niż znaczna część obszarów wiejskich.

Czy brak następców rodzinnych gospodarstw rolnych ma kluczowe znaczenie dla odporności systemów rolniczych?

Często podnoszona jest obawa, że w UE nie ma wystarczającej liczby następców gospodarstw rolnych, lecz teza ta wprowadza w błąd. Aby lepiej zrozumieć i zilustrować wpływ dostępności następców na odporność różnych europejskich systemów rolniczych, w ramach projektu SURE-Farm przeprowadzono analizy symulacyjne w wybranych regionach studiów przypadków w UE. Dwa regiony, które są zdominowane przez małe lub średnie gospodarstwa rodzinne (Flandria w północnej części Belgii) lub duże gospodarstwa rodzinne, korporacyjne i spółdzielcze (Altmark we wschodniej części Niemiec) są tego potwierdzeniem. W symulacjach porównywano dwa scenariusze: jeden, w którym wszystkie gospodarstwa miały potencjalnego następcę, i drugi, w którym znaczna część gospodarstw nie miała następcy (np. w wyniku tego, że: rolnik nie ma dzieci, dzieci mogą nie być w stanie zarządzać gospodarstwem lub dzieci nie są zainteresowane zatrudnieniem w rolnictwie). W



Należy położyć większy nacisk na kompetencje następców niż na ich liczbę.



pierwszym scenariuszu następca decyduje się na przejęcie gospodarstwa na podstawie oczekiwanych w przyszłości dochodów. W drugim scenariuszu symulacje pokazują, że niezależnie od tego, jaki udział gospodarstw rolnych ma następca, oba regiony wciąż wykazują odporność, kontynuując realizację podstawowych funkcji, takie jak uprawianie wszystkich gruntów rolnych, dostarczanie żywności i generowanie dochodów z rolnictwa.

Ponadto w regionie zdominowanym przez małe i średnie rodzinne gospodarstwa rolne scenariusz z mniejszą liczbą następców doprowadził do kilku pozytywnych skutków gospodarczych i społecznych. Przy mniejszej liczbie gospodarstw pozostałe gospodarstwa były w stanie rozwijać się pod względem wielkości i intensywności działalności, zwiększając wydajność i rentowność. Symulacje pokazały, że osiągnięty dochód z rolnictwa względem zwrotu wartości czynników produkcyjnych (ziemi, pracy i kapitału) wzrósł, ponieważ pozostałe gospodarstwa stały się bardziej wydajne, w szczególności poprzez wykorzystanie efektu skali. Chociaż taka przyszłość może zachęcić więcej potencjalnych młodych rolników do przejmowania gospodarstw, bardziej rentowny sektor może zintensyfikować wyzwania stojące obecnie przed młodymi rolnikami w zakresie dostępu do ziemi i kapitału.

Obawy związane z malejącą liczbą gospodarstw muszą być rozpatrywane w szerszym kontekście i nie mogą być przypisywane wyłącznie brakowi potencjalnych następców gospodarstw. Innym równie ważnym czynnikiem prowadzącym do likwidacji gospodarstw rolnych jest niski zysk, który powoduje, że rolnicy i potencjalni rolnicy poszukują pracy poza tym sektorem. W regionach zdominowanych przez małe i średnie gospodarstwa wiele z nich cierpi z powodu niskiej wydajności, ponieważ nie mogą korzystać z efektu skali, a także z powodu ostrej konkurencji o najbardziej trudnodostępny czynnik produkcyjny – ziemię. W takich warunkach likwidacje gospodarstw rolnych z powodu braku następcy lub niskiej rentowności oferują pozostałym gospodarstwom możliwości zwiększenia wielkości gospodarstwa, wydajności i rentowności. Jednak nie wszystkie gospodarstwa, które przetrwały, odnoszą takie same korzyści. Raczej te gospodarstwa, które są już stosunkowo bardziej wydajne, korzystają z dostępnej ziemi lub mają potencjał do szybkiego zwiększenia wydajności. Taki wzrost może przynieść znaczne korzyści ekonomiczne na poziomie regionalnym, ale decydenci powinni być świadomi możliwych kompromisów z potencjalnymi efektami ubocznymi dla środowiska.

Ponadto symulacje rodzą pytania na temat niektórych ograniczeń wzrostu gospodarstw w odniesieniu do pracy najemnej i akceptacji społecznej. Kiedy gospodarstwo rodzinne nie będzie już mogło polegać głównie na pracy rodzinnej, dostępność wykwalifikowanej siły roboczej najemnej, poziomy płac i koszty pracy najemnej staną się problemem. Różnica między pracą najemną a pracą rodzinną i wpływem na odporność gospodarstwa rolnego staje się szczególnie ważna w czasach kryzysu. Pracę najemną należy opłacać, podczas gdy rodzinne gospodarstwa rolne często mają zdolność do „zaciśnięcia pasa” i / lub finansowania kosztów utrzymania przez pewien okres czasu z prywatnych oszczędności. Symulacje nie uwzględniają także roli akceptacji społecznej, szczególnie w przypadku wzrostu areалу gospodarstw. W gęsto zaludnionej Flandrii nieograniczony wzrost gospodarstw rolnych pod względem

**Ulepszone i bardziej
zróżnicowane ciągle
kształcenie, które jest
dostępne dla różnych
grup interesariuszy,
odgrywa kluczową rolę
w pomyślnej
przemianie
pokoleniowej.**



wielkości i zagęszczenia może nie być społecznie akceptowany i będzie napotykać opór społeczny i polityczny.

Analizy pokazują, że zamiast koncentrować się wyłącznie na kwestii i liczbie następców, należy się zastanawiać nad ich cechami osobowościowymi, takimi jak to, kto odniesie sukces, w jakiej roli i z jakiej perspektywy. Należy zastanowić się, w jaki sposób wspierać następców „wysokiej klasy”, szczególnie w odniesieniu do wymagań dotyczących przejmowania większych gospodarstw. Pomyślność przemiany pokoleń musi również nie tyle uwzględniać właściciela gospodarstwa lub kierownika gospodarstwa, co szukać możliwości wsparcia gospodarstw przy pomocy wykwalifikowanej najmniejszej siły roboczej.

Czy edukacja i szkolenia rolnicze mają przyszłość?

Atrakcyjne i ukierunkowane na przyszłe wyzwania możliwości edukacji i szkoleń w zakresie rolnictwa mają kluczowe znaczenie dla pomyślnej wymiany pokoleń. Ze względu na szybkość rozwoju stosowane technologie i sposoby zarządzania w rolnictwie stają się coraz bardziej złożone. Wraz z takimi przemianami rolnicy muszą stale rozwijać i doskonalić także swoją wiedzę ekonomiczną. Hodowla wymaga znacznych kompetencji w celu zapewnienia dobrostanu zwierząt i zminimalizowania potencjalnych problemów środowiskowych. Rosnące obawy społeczne związane z dobrostanem zwierząt i środowiskiem wymagają nowych umiejętności związanych z zarządzaniem gospodarstwami, w tym umiejętności komunikacyjnych, a także przewidywania potencjalnych problemów oraz ich rozwiązań.

Grupy fokusowe we Flandrii i Altmark ujawniły, że eksperci widzą potrzebę poprawy umiejętności osób zatrudnionych w tym sektorze. Umiejętności i wiedza rolników, kierowników gospodarstw oraz zatrudnionej siły roboczej muszą odzwierciedlać rozwój sektora. Rodzaje odpowiedniej edukacji różnią się jednak względem dwóch grup: rolników rodzinnych i pracowników najemnych.

Wyżej wymienione trendy technologiczne, ekonomiczne i społeczne wymagają solidnego przygotowania zawodowego. Szkolenie musi zapewniać nie tylko odpowiednie kwalifikacje zgodne z najnowszą technologią, ale także solidne podstawy, dzięki którym rolnicy mogą kontynuować naukę. Eksperci z dwóch regionów objętych badaniem zdefiniowali w szczególności dwa kluczowe obszary, w których rolnicy rodzinni muszą poprawić swoje umiejętności kierownicze w celu uzupełnienia wiedzy technicznej zwykle zdobytej w rolnictwie rodzinnym; są to znajomość finansów i rozumienie mechanizmów rynkowych. Poprawa znajomości zagadnień finansowych pozwala rolnikom podejmować uzasadnione decyzje w oparciu o takie czynniki, jak koszt na jednostkę produkcji, zwrot z inwestycji, wpływ odsetek od pożyczek i zarządzanie ryzykiem. Lepsze rozumienie mechanizmów rynkowych, a w szczególności marketingu, łańcuchów dostaw i siły przetargowej, zapewnia rolnikom informacje potrzebne do wdrożenia najlepszych strategii ich działania.

We wszystkich europejskich regionach rolniczych nowoczesne gospodarstwa rolne zwykle wymagają wykwalifikowanej siły roboczej z wykształceniem rolniczym. W rezultacie rolnicy mogą mieć trudności ze znalezieniem wymaganej ilości i jakości pracowników. Aby rozwiązać ten problem, potrzebne są odpowiednie programy

Przekazywanie gospodarstw może znacznie ułatwić ciągła i otwarta komunikacja oraz planowanie nie tylko w odniesieniu do procesów produkcji rolnej, ale także w stosunku do prawnych i formalnych aspektów przekazania gospodarstwa.



szkoleniowe i edukacyjne. Mogą one w szczególności być skierowane do bezrobotnych w regionie, którzy są zainteresowani rolnictwem i są zdolni do pracy. Gospodarstwa zależne od wykwalifikowanej siły roboczej najemnej lub zamierzające ją zatrudnić powinny aktywnie i bez zwłoki angażować się w kształcenie i rozwój zasobów ludzkich. Powinny również zastanowić się nad zwiększeniem atrakcyjności pracy w rolnictwie. I vice versa, osoby zainteresowane pracą w gospodarstwach rolnych powinny być świadome potrzeby inwestowania czasu w szkolenia w szkołach zawodowych lub uczelniach wyższych, jak również poprzez staże.

Ze względu na trudności, jakie napotykają większe gospodarstwa w zakresie podaży lokalnego zatrudnienia, zagraniczna siła robocza stała się głównym źródłem zatrudnionych w rolnictwie w wielu regionach UE. Migracja jest silnie napędzana przez wciąż znaczne różnice w pozarolniczych poziomach płac w UE i krajach sąsiadujących. Biorąc pod uwagę mobilność indywidualną i zainteresowanie rolnictwem, młodym osobom z tych krajów może się opłacać inwestycja w edukację rolniczą poprzez praktyki zawodowe, a także naukę w szkołach rolniczych, (nawet na poziomie uniwersyteckim). Najlepiej byłoby, gdyby towarzyszyło temu szkolenie w języku obcym, takim jak język lokalny, w którym młodzi chcą pracować. Z drugiej strony, większe gospodarstwa mogą nie tylko lokalnie poszukiwać młodych studentów zainteresowanych szkoleniem i edukacją rolniczą, ale także za granicą. Ponadto, biorąc pod uwagę znaczenie mobilności i zapotrzebowanie na dalsze kształcenie i szkolenie, organizacje zrzeszające rolników i instytucje publiczne powinny zapewnić zgodność standardów i stosowanych praktyk rolniczych we wszystkich regionach i krajach.

Co jest ważne dla procesu przekazania gospodarstwa?

Przekazanie gospodarstwa to złożony, wielowymiarowy proces, którego nie można zakończyć z dnia na dzień. Dlatego przekazujący i potencjalni następcy powinni zaplanować proces przekazania z dużym wyprzedzeniem. Komunikacja ma kluczowe znaczenie dla płynnego przekazania gospodarstw, przy jednoczesnym poszanowaniu potrzeb i interesów wszystkich stron. Jeżeli potencjalny następca wyrazi zainteresowanie przejęciem gospodarstwa, może być stopniowo uznawany za następcę przez wszystkie inne zainteresowane strony gospodarstwa. Może to zbiegać się z wdrażaniem strategicznych decyzji gospodarstwa w wyniku kooperacyjnych form zarządzania, dzięki którym osiągane są długo- i krótkoterminowe cele gospodarstwa. Kluczową rolę w przekazywaniu gospodarstw odgrywa mentor starszego pokolenia. Udań przekazanie gospodarstwa często wymaga wsparcia następcy zarówno w kwestiach technicznych związanych z gospodarstwem, jak i aspektach finansowych i prawnych związanych z prowadzeniem gospodarstwa. Jednocześnie stopniowe ustępowanie podczas coachingu następnemu pokoleniu może złagodzić osobiste wyzwania związane ze stopniową utratą kontroli nad gospodarstwem. Motywacje finansowe mogą jednak również tłumaczyć niechęć obecnego kierownika gospodarstwa do oficjalnego przekazania gospodarstwa. Obydwa rodzaje wyzwań należy rozwiązywać w sposób konstruktywny, aby zapewnić miejsce rolnikom aspirującym do roli kierownika.

Proces przekazania gospodarstwa może być znacznie wspierany przez profesjonalną

Minimalizowanie ryzyka finansowego poprzez dochody spoza rolnictwa lub kooperację, jak również ukierunkowanie na rynki niszowe wydają się (do zbadania) obiecującymi modelami rozwoju w szczególności dla nowo powstających podmiotów.



pomoc doradztwa, ukierunkowanego w szczególności na aspekty prawne i finansowe, a także kwestie interpersonalne. Specjaliści mogą nadzorować otwartą i jasną komunikację między poprzednikami i następcami, która koncentruje się nie tylko na produkcji, ale także na prawnych i organizacyjnych aspektach działalności gospodarstwa. Przepisy prawne dotyczące prawa spółek, dziedziczenia, polityki fiskalnej i własności gruntów mogą znacznie oddziaływać na płynność procesu przekazywania gospodarstwa i mogą mieć daleko idące konsekwencje finansowe. Dlatego też decydenci zainteresowani wspieraniem wymiany pokoleniowej w rolnictwie powinni sprawdzić, czy dziedziczenie i inne regulacje finansowe wymagają aktualizacji, aby odzwierciedlić złożoność transferu gospodarstw.

Jakie są alternatywne modele biznesowe?

Podczas gdy projekt SURE-Farm nie angażował się bezpośrednio w rozeznanie alternatywnych modeli biznesowych, w ramach programu Horyzont 2020 w projekcie pt. „NEWBIE” dokonano przeglądu modeli biznesowych młodych europejskich rolników, w szczególności nowych podmiotów. Dostęp do kapitału finansowego i wysokie koszty początkowe pozostają dużym problemem dla młodych rolników, a zwłaszcza tych, którzy nie odziedziczyli ani gospodarstwa ani ziemi. Aby zmniejszyć ryzyko finansowe związane z założeniem gospodarstwa, wśród młodych rolników opracowano kilka alternatywnych modeli. Chociaż nie jest to rozwiązanie nowe, pierwszy model to prowadzenie działalności rolniczej w niepełnym wymiarze godzin lub pozyskiwanie części dochodów pochodzących spoza rolnictwa. Zapewnia to bezpieczeństwo w trudniejszych czasach, takich jak złe zbiory lub niskie ceny. Innym modelem są wspólne przedsięwzięcia, w których własność i ryzyko są współdzielone przez kilku rolników. Ze względu na wysokie bariery finansowe wejścia i ogólnie stosunkowo niewielki rozmiar nowych gospodarstw, wspólną strategią dla nowych podmiotów jest dostęp do rynków niszowych, takich jak rolnictwo ekologiczne w połączeniu z własnym marketingiem i rolnictwem wspieranym przez społeczność. Dostęp do takich rynków oferuje rolnikom wyższe ceny w porównaniu do konwencjonalnego rolnictwa, w ramach którego gospodarstwa muszą działać na większą skalę, aby uzyskać zyski.

Jak zachęcić młodych ludzi do pracy w gospodarstwach rolnych?

Zachęcenie młodych ludzi pracą w gospodarstwach rolnych wymaga wysiłku tak rolników, jak i państwa. Wywiady z rolnikami i eksperckie grupy fokusowe ujawniły, że rolnicy, którzy odnoszą sukcesy w pozyskiwaniu i utrzymywaniu wykwalifikowanych pracowników, mają kilka strategii. Korzystanie z sieci osobistych kontaktów jest często przytaczaną metodą pozyskiwania siły roboczej. Może to oznaczać rozpowszechnianie reklam w organizacjach regionalnych, docieranie do kontaktów z uniwersytetów lub szkół wyższych oraz oczywiście bardziej sformalizowane powiązania rolników, takie jak związki lub stowarzyszenia. Gospodarstwa, które inwestują w młodą siłę roboczą poprzez staże, osiągają wysokie zwroty z takiej inwestycji. Zarówno poprzez byłych stażystów zainteresowanych powrotem na stałe do gospodarstwa po ukończeniu edukacji, jak i poprzez możliwości korzystania z sieci stażystów do reklamowania swoich ofert pracy. Inni rolnicy mówią o znaczeniu tworzenia wizerunku i

Zachęcenie młodych ludzi do pracy w rolnictwie wymaga nie tylko większego zaangażowania i elastyczności ze strony gospodarstw, ale także inwestycji rządowych na obszarach wiejskich, w których brakuje lokalnych usług socjalnych i przyzwoitej infrastruktury.

utrzymywania dobrej atmosfery pracy, aby miejscowi młodzi ludzie mieli pozytywne skojarzenia z gospodarstwem. Robią to, organizując coroczne spotkania, które prezentują sylwetki osób pracujących na farmie, nawiązują kontakt z lokalnymi szkołami i wspierają pobliskie wsie poprzez użyczenie maszyn rolniczych w razie potrzeb sąsiadów.

Inną szansą na zdobycie przeszkolonej siły roboczej jest skorzystanie z potencjalnych następców innych gospodarstw rodzinnych, którzy są zaniepokojeni słabymi perspektywami rozwoju swojego gospodarstwa lub wymogami wynikającymi z kontynuacji prowadzenia gospodarstwa. Kandydaci, którzy są mobilni, dobrze przygotowani i chętni do pracy w gospodarstwie rolnym oraz mają realistyczne oczekiwania co do wynagrodzenia, prawdopodobnie będą mieli możliwość znalezienia pracy w innych gospodarstwach. Trzeba przyznać, że duże wyzwania dla tego rodzaju mobilności wynikają z barier psychologicznych związanych z rezygnacją z pracy we własnym gospodarstwie lub perspektywą zmniejszenia się jego wielkości, a także z konsekwencji prawnych, szczególnie związanych z opodatkowaniem i prawem spadkowym. Obydwe bariery mogą i powinny być rozwiązane przez profesjonalnie ukierunkowane doradztwo.

Jeżeli rolnicy obawiają się, że nie będą w stanie przyciągnąć niezbędnej siły roboczej, płacić konkurencyjnych wynagrodzeń lub zarządzać pracownikami, powinni przygotować się do podążania tropem cyfryzacji swojej produkcji lub do dostosowania swoich zdolności produkcyjnych do tego faktu. Dostosowania te mogą wystąpić w obrębie samego gospodarstwa lub poprzez współpracę pomiędzy wieloma gospodarstwami.

W różnych europejskich studiach przypadków badania jakościowe SURE-Farm wykazały, że główną motywacją do pracy w rolnictwie jest zadowolenie z życia na świeżym powietrzu i kontaktu z naturą. Praca w sektorze rolnym często wiąże się z życiem na wsi. W niektórych regionach europejskich, gdzie obszary wiejskie są opuszczone i nie oferują lokalnie dostępnych usług socjalnych, następuje obniżenie atrakcyjności pracy w rolnictwie. Aby poprawić atrakcyjność tych obszarów wiejskich, można wspierać ponowną migrację na te obszary.

Poza zakresem działań indywidualnego gospodarstwa rolnego stoi potrzeba poprawy społecznego wizerunku rolnictwa i pracy w rolnictwie. Nie jest to tylko kwestia perspektywy dochodów i praktycznych warunków pracy lub szczególnych oczekiwań młodszych pokoleń. Głośnie sprawy dotyczące dobrostanu zwierząt i kwestii środowiskowych spowodowały społecznie zły odbiór rolnictwa. W następstwie komplikują się przepisy rolne i jednocześnie wzrasta stres zawodowy znacznej części rolników. Wielu rolników stawia pytanie, czy powinni zachęcać swoje dzieci do podjęcia pracy w rolnictwie, biorąc pod uwagę presję psychologiczną, legislacyjną i ekonomiczną. Przewyciężenie tej presji będzie wymagało zaadresowania działań do ogółu społeczeństwa i znalezienia sposobów przekonania opinii publicznej, że nowoczesne i przyszłe rolnictwo jest i będzie zgodne z jej oczekiwaniami.



Podsumowanie:

- Rolnictwo musi konkurować o młode pokolenie z innymi sektorami i obszarami miejskimi, które oferują bardziej elastyczny styl życia i często wyższe dochody.
- Przemiana pokoleń w gospodarstwach rolnych łączy w sobie przekazywanie go wewnątrz rodziny i poza nią, zatrudnianie kierowników i pracowników, a także utworzenie nowych podmiotów.
- Należy położyć większy nacisk na kompetencje następców niż na ich liczbę.
- Ulepszone i bardziej zróżnicowane ciągłe kształcenie, które jest dostępne dla różnych grup interesariuszy, odgrywa kluczową rolę w pomyślnej przemianie pokoleniowej.
- Przekazywanie gospodarstw może znacznie ułatwić ciągła i otwarta komunikacja oraz planowanie nie tylko w odniesieniu do procesów produkcji rolnej, ale także w stosunku do prawnych i formalnych aspektów przekazania gospodarstwa.
- Minimalizowanie ryzyka finansowego poprzez dochody spoza rolnictwa lub kooperację, jak również ukierunkowanie na rynki niszowe wydają się (do zbadania) obiecującymi modelami rozwoju w szczególności dla nowo powstających podmiotów.
- Zachęcenie młodych ludzi do pracy w rolnictwie wymaga nie tylko większego zaangażowania i elastyczności ze strony gospodarstw, ale także inwestycji rządowych na obszarach wiejskich, w których brakuje lokalnych usług socjalnych i przyzwoitej infrastruktury.



Dalsze lektury / literatura:

- Bijttebier, J., Coopmans, I., Appel, A., Unay Gailhard, I., and Wauters, E., (2018). Report on current farm demographics and trends. SURE-Farm Deliverable 3.1. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/D3.1-Report-on-current-farm-demographics-and-trends-RP1.pdf>.
- Coopmans, I., Dessein, J., Bijttebier, J., Antonioli, F., Appel, F., Berry, R., Bertolozzi, D., Bohateret, V., Bruma, I., Courtney, P., Casonato, C., Dinulescu, C., Dinu-Vasiliu, C., Dobay, K., Dollean, E., Fiorini, E., Florian, V., Gavrilescu, C., Gradziuk, P., Heinrich, F., ... Wauters, E. (2018). Report on a qualitative analysis in 11 case-studies for understanding the process of farm demographic change across EU-farming systems and its influencing factors. SURE-Far Deliverable 3.2. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/D3.2-Report-on-a-a-qualitative-analysis-in-11-case-studies-for-understanding-the-process-of-farm-demographic-change-across-EU-farming-systems-and-its-influencing-factors.pdf>.
- Helms, C., Poelling, B., Curran, T., Lorrleberg, W. (2018). Desktop research: national literature reviews and analyses of educational resources. NEWBIE Deliverable 2.1. [academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf](https://newbie.academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf).
- Meuwissen, M., Feindt, P., Spiegel, A., Termeer, K., Mathijs, E., De Mey, Y., Finger, R., Balmann, A., Wauters, E., Urquhart, J., Vigani, M., Zawalińska, K., Herrera, H., Nicholas-Davies, P., Hansson, H., Paas, W., Slijper, T., Coopmans, I., Vroeghe, W., Ciechomska, A., ... Reidsma, P. (2019): A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176: 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2019.102656>.
- Pitson, C., Appel, A., Heinrich, F., and Bijttebier, J. (2020). Report on future farm demographics and structural change in selected regions of the EU. SURE- Farm Deliverable 3.5. [content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf](https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf).