



# **ZARZĄDCA W ROLNICTWIE - zawód z przyszłością**

**Raport z badania osób bezrobotnych 50+ z  
terenów wiejskich oraz rolników województwa  
pomorskiego - potrzeby i oczekiwania**

**Opracowanie: dr Sylwester Marek Kania**

Puck, październik 2012



## Spis treści

Spis treści .....	2
Wprowadzenie .....	3
I. Bezrobocie a rynek pracy .....	5
1.1. Pojęcie bezrobocia i jego miary .....	5
1.2. Rynek pracy na obszarach wiejskich.....	7
1.3. Bezrobotni 50+ na polskim rynku pracy – uwarunkowania związane z relacją wieku i kompetencji. ....	18
II. Metodologia badania .....	22
2.1. Cel badania .....	22
2.2. Charakterystyka kwestionariusza do badania osób bezrobotnych .....	24
2.3. Charakterystyka kwestionariusza do badania właścicieli gospodarstw indywidualnych	25
2.4. Dobór próby i przebieg badania .....	26
2.5. Badanie pilotażowe.....	27
III. Prezentacja wyników badań .....	29
3.1. Prezentacja wyników badań bezrobotnych 50+ zamieszkujących tereny wiejskie województwa pomorskiego.....	29
3.2. Prezentacja wyników badań rolników indywidualnych, właścicieli gospodarstw rolnych .....	51
3.3. Kompetencje osoby zarządzającej gospodarstwem rolnym a pożądane kompetencje zarządcy w rolnictwie w świetle badań .....	56
3.4. Wnioski i rekomendacje .....	63
3.5. Potrzeby i oczekiwania badanych rolników w kontekście zatrudniania bezrobotnych 50+ w charakterze zarządcy w rolnictwie – wnioski i rekomendacje.....	67
PODSUMOWANIE.....	71
Bibliografia .....	75
Spis rysunków.....	78
Spis tabel .....	79

## Wprowadzenie

Prezentowany raport stanowi jedno z zadań projektu „PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI Rynek Pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, którego celem jest stworzenie skutecznej metody aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zamieszkających na terenach wiejskich. Wypracowanie metody i jej wdrożenie stworzy szansę na wykreowanie nowego zawodu – zarządcy w rolnictwie, który wzbogaci rynek pracy, jednocześnie zmniejszając bezrobocie na terenach wiejskich.

Obecnie najczęściej gospodarstwa rolne zarządzane są przez właściciela bez możliwości zastąpienia go przez osobę z zewnątrz. Rolnik polski nie ma możliwości wzięcia urlopu, wolnego od swoich obowiązków (wakacje, pobyt w sanatorium, szpitalu itp.) bez strat dla jego gospodarstwa. Wprowadzenie na rynek osób wykonujących zawód, **„Zarządcy w rolnictwie”** (niem. **Betriebsshelfer**) **definiowany jako: osoba pełniąca rolę kierowniczą w gospodarstwie zastępującą właściciela gospodarstwa, która planuje i organizuje wszelkie działania związane z funkcjonowaniem gospodarstwa rolnego, jest odpowiedzialna w imieniu właściciela gospodarstwa za wszelkie decyzje dotyczące działalności gospodarstwa. Osoba ta zastępuje rolnika (bądź członka jego rodziny pracującego w gospodarstwie rolnym) w przypadku dobrowolnego urlopu lub wypadków losowych. Osoba ta wykonuje wszystkie obowiązki i zadania przypisane osobie, którą zastępuje. Celem jego działania jest utrzymanie ciągłości funkcjonowania gospodarstwa rolnego podczas nieobecności jego właściciela lub osoby mu pomagającej, mogłoby w pewnym zakresie rozwiązać problem.**

Głównym celem niniejszego raportu jest prezentacja wyników badań – które dotyczyły diagnozy obecnej sytuacji zawodowej osób bezrobotnych, powyżej 50 roku życia, mieszkających na terenach wiejskich województwa pomorskiego, oraz uzyskanie informacji na temat rzeczywistych potrzeb i oczekiwań rolników, właścicieli gospodarstw rolnych, w aspekcie zatrudnienia osób niebędących członkami rodziny ani użytkownikami gospodarstwa rolnego, w charakterze zarządcy w rolnictwie.

Prezentowany raport składa się z trzech części. W pierwszej części wyjaśniono pojęcie bezrobocia, oraz scharakteryzowano rynek pracy, jego możliwości i ograniczenia. W celu



lepszego zrozumienia uwarunkowań i relacji między wiekiem a możliwością uczenia się kompetencji, przez osoby 50+ przedstawiono wyniki badań, które obrazują powyższe. Druga część zawiera metodologię badań. Trzecia część zawiera prezentację wyników badań oraz wnioski i rekomendacje.

W opracowaniu wykorzystano literaturę z zakresu psychologii uczenia się, literaturę socjologiczną oraz literaturę z zakresu metodologii badań społecznych. Prześlędzono najnowsze opracowania zajmujące się powyższymi problemami. W opracowaniu wykorzystano również najnowsze badania z ekonomii i zarządzania dotyczące rynku pracy i jego uwarunkowań.

## **I. Bezrobocie a rynek pracy**

### **1.1. Pojęcie bezrobocia i jego miary**

Bezrobocie stanowi jeden z najważniejszych problemów współczesnych gospodarek. Bezpośrednio dotyczy względnie małej części ludności, lecz w konsekwencji z bezrobociem musi borykać się całe społeczeństwo (Nojszewska, E 2005, 274). Problematyka bezrobocia od dawna przyciąga uwagę teoretyków i polityków gospodarczych. Rosnące zainteresowanie tym zagadnieniem wynika głównie z przeświadczenia o negatywnych skutkach tego zjawiska, bowiem bezrobocie oznacza z jednej strony pogorszenie poziomu życia osób bezrobotnych, frustrację, wzrost niezadowolenia i rozwój szeregu niekorzystnych zjawisk społecznych, z drugiej zaś strony niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej, niższą produkcję od potencjalnej oraz pogorszenie stanu budżetu państwa (R. Milewski, E. Kwiatkowski, 2005, 390). Pojęcie bezrobocia najogólniej można objaśnić jako sytuację w gospodarce, gdy więcej ludzi poszukuje zatrudnienia, niż jest miejsc pracy. Oznacza to, że podaż pracy jest większa niż popyt na nią. Popyt na pracę można zdefiniować jako zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych, który kształtuje się proporcjonalnie do liczby miejsc pracy i ich struktury. Natomiast podaż pracy to liczba osób zatrudnionych i poszukujących zarobku w krótkim czasie, która w zasadzie nie ulega zmianie, gdyż o jej skali decydują czynniki demograficzne, kulturowe i socjologiczne (J. Mierzejewska – Majcherek, 2005).

Najczęściej w przyjmowanych przez ekonomistów definicjach bezrobocia podkreśla się, że zjawisko to oznacza sytuację, w której część osób w wieku produkcyjnym, zdolnych i gotowych do podjęcia pracy w pełnym wymiarze, pozostaje pomimo podejmowanych poszukiwań bez zatrudnienia. Z definicji wynika, że bezrobotni są częścią ludności w wieku produkcyjnym. Ogólnie biorąc, ludność w wieku produkcyjnym można podzielić na aktywnych zawodowo i biernych zawodowo. Do aktywnych zawodowo, określanych również mianem zasobów siły roboczej, zalicza się osoby w wieku produkcyjnym, które są zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia na typowych warunkach (zwłaszcza płacowych) istniejących w gospodarce. W grupie tej znajdują się zarówno osoby pracujące zawodowo jak i aktywnie poszukujące pracy. Pozostała część ludności jest bierna zawodowo. Grupę osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym tworzą między innymi uczniowie, gospodynie domowe, emeryci żyjący z renty oraz osoby, które mogłyby pracować ze względu na swój wiek i stan zdrowia, lecz nie są zainteresowane podjęciem pracy (B. Czarny, E. Czarny, R. Bartkowiak, R. Rapacki, 1998). Najlepszym rozwiązaniem dla rynku pracy jest sytuacja, gdy wszyscy tworzący

zasób siły roboczej, poszukujący pracy znajdują pracodawców. Jest to stan bardzo trudny do osiągnięcia, ponieważ w szybko rozwijającej się gospodarce rzadko się zdarza, aby wszystkie osoby należące do siły roboczej miały zatrudnienie. Zatem ci, którzy pracują to znaczy wykonują pracę najemną lub pracują na własny rachunek, tworzą grupę zatrudnionych. Natomiast ci, którym nie udało się znaleźć miejsca pracy, stanowią grupę bezrobotnych. Zwiększanie aktywności zawodowej członków danego gospodarstwa domowego najczęściej wynika z chęci podnoszenia dochodów w rodzinie. Zaś jej ograniczanie, polegające na dobrowolnym i świadomym wycofaniu się z życia zawodowego, ma swoje źródło w obyczajowości i cechuje na ogół środowiska konserwatywne lub utrzymujące się z niezarobkowych źródeł takich jak dochody z kapitału czy renty. Aktywność zawodową można zatem mierzyć w skali całej gospodarki narodowej, można także rejestrować i badać długookresowe przyczyny i skutki zmian poziomu zatrudnienia. Stosunek liczby aktywnych zawodowo, do liczby ludności w wieku produkcyjnym nazywany jest współczynnikiem aktywności zawodowej. Im wyższy jest ten współczynnik, tym większa część ludności w wieku produkcyjnym chce pracować zawodowo.

Wysokość współczynnika zależy od wielu czynników. Do najważniejszych można tu zaliczyć:

- poziom i zmiany stawek płac,
- preferencje jednostek w zakresie kształcenia,
- model rodziny,
- liczby dzieci w rodzinie i sposobu ich wychowywania
- oraz możliwości znalezienia pracy.

Występujące w Polsce bezrobocie można mierzyć dwiema metodami. Metodą stosowaną w statystyce urzędów pracy i metodą wykorzystywaną w badaniach aktywności ekonomicznej ludności.

Zgodnie z metodą stosowaną przez urzędy pracy do bezrobotnych zalicza się: osoby niezatrudnione i niewykonyjące innej pracy zarobkowej, zdolne do pracy i gotowe ją podjąć w ramach stosunku pracy, osoby nie uczące się w szkole w systemie dziennym z wyjątkiem szkół wieczorowych i zaocznych, osoby zarejestrowane we właściwym urzędzie pracy jeżeli: ukończyły 18 lat, nie ukończyły 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn, nie nabyły prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, nie są właścicielami ani posiadaczami nieruchomości rolnej o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe, nie prowadzą działalności gospodarczej.

W przypadku metody stosowanej według BAEL (badanie aktywności ekonomicznej ludności) za bezrobotne uznaje się osoby w wieku 15 – 74 lat, spełniające jednocześnie trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy w ciągu czterech ostatnich tygodni, były gotowe podać pracę. Informacje o bezrobociu pochodzące z obu źródeł mogą się nieco różnić od siebie, ponieważ autorzy posługują się różnymi definicjami. Liczba bezrobotnych szacowana metodą BAEL może być wyższa od liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy.

Dysponując danymi o liczbie pracujących i liczbie bezrobotnych, można ustalić jedną z najważniejszych informacji o stanie rynku pracy, czyli stopę bezrobocia. Stanowi ona stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo i określa, jaką część zasobu siły roboczej stanowią bezrobotni.

## 1.2. Rynek pracy na obszarach wiejskich

### Rolnictwo krajowe

Rolnictwo podlega zmianom związanym z biologicznym charakterem produkcji rolniczej, w tym wpływowi warunków atmosferycznych, często bardzo niekorzystnych i dynamicznych. W ostatnich latach na koniunkturę w rolnictwie światowym i krajowym wpłynęły rosnące wymagania jakościowe, zmieniające się nawyki żywieniowe ludzi oraz nowoczesne sposoby żywienia i utrzymania zwierząt gospodarskich, jak również poszukiwanie źródeł energii.

Struktura polskich gospodarstw rolnych nadal pozostaje rozdrobniona, co może być oceniane jako zjawisko niekorzystne. Zasady Wspólnej Polityki Rolnej spowodowały odejście od traktowania gospodarstwa rolnego jedynie jako miejsca produkcji, nie dbając przy tym o otoczenie, a przejście do preferowania modelu gospodarstwa wielofunkcyjnego. Trend ten jest szczególnie zauważalny w małych gospodarstwach, gdzie może być prowadzona produkcja wysokiej jakości, zdrowej żywności z wykorzystaniem tradycyjnych receptur i metod przyjaznych dla środowiska. Dzięki temu mogą zostać zachowane walory krajobrazowe i kulturowe oraz powstawać atrakcyjne miejsca rekreacji i wypoczynku. Dywersyfikacja źródeł dochodów pozwala na utrzymanie mniej opłacalnej produkcji rolniczej i pozwala przetrwać gospodarstwom małym obszarowo (GUS, 2011, s. 21-22).

Na podstawie danych statystycznych z lat ubiegłych wskazać można następujące tendencje istniejące w rolnictwie krajowym (GUS, 2011, s. 22-24):





- Zmniejszanie się liczby gospodarstw rolnych i jednocześnie rosnącą ich średnią powierzchnię, odnotowano również wzrost udziału w ogólnej liczbie gospodarstw tych podmiotów, które zajmują się prowadzeniem działalności rolniczej. Tendencja ta może być oceniana pozytywnie z punktu widzenia konkurencyjności i efektywności ekonomicznej gospodarstw;
- Zmiany w strukturze gospodarstw rolnych a mianowicie znaczny spadek, o ponad  $\frac{1}{4}$ , gospodarstw najmniejszych o powierzchni 0-5 ha użytków rolnych (UR), spadek liczby gospodarstw o powierzchni 5-20 ha – o 17%, utrzymanie się na zbliżonym poziomie liczby gospodarstw o powierzchni z grupy obszarowej 20-50 ha oraz znaczny wzrost gospodarstw największych o powierzchni powyżej 50 ha i więcej – o ponad 34%. Podkreślić przy tym należy, że zmiany te są powolne i odsetek gospodarstw o powierzchni użytków rolnych 15 ha i więcej wynosi zaledwie 9%, podczas gdy odsetek gospodarstw najmniejszych, o powierzchni 0-5 ha, wynosi prawie 70%;
- Zmniejszyła się liczba gospodarstw rolnych z działalnością rolniczą głównie na skutek rezygnacji z prowadzenia tej działalności przez jednostki najmniejsze obszarowo, przy jednoczesnym korzystnym zjawisku wskazującym na tendencję wzrostową liczby gospodarstw największych prowadzących działalność rolniczą (wzrost o ponad  $\frac{1}{4}$  liczby gospodarstw o powierzchni  $\geq 30$  ha, w tym ponad 40% stanowią gospodarstwa o powierzchni  $\geq 50$  ha użytków rolnych);
- Utrzymanie się zróżnicowania regionalnego struktury gospodarstw rolnych. Nadal województwa południowo – wschodnie charakteryzują się dużą liczbą drobnych gospodarstw rolnych, podczas gdy w województwach północnych występują gospodarstwa największe obszarowo;
- Nieznacznie zmniejszyła się liczba zasiewów;
- Zwiększenie udziału powierzchni sadów w ogólnej powierzchni użytków rolnych z 1,6% do 2,3% tj. o 0,7 pkt. procentowego, a także wzrost powierzchni specjalistycznych gospodarstw sadowniczych do 363 tys. ha (o 33,9%), w tym wzrost powierzchni sadów w gospodarstwach użytkujących powyżej 1 ha użytków rolnych do 353 tys. ha (o 39,7%). Wzrost powierzchni uprawy owoców wynikał z rozwoju ich eksportu i przetwórstwa;





- Wzrost pogłowia bydła ogółem przy jednoczesnym wyraźnym zmniejszeniu stada krów. Redukcja łącznej liczby krów jest wynikiem ograniczenia stada krów mlecznych w związku z kwotowaniem produkcji mleka po przystąpieniu Polski do UE i wysokimi wymaganiami jakościowymi dla mleka krowiego, którym część producentów mleka nie mogła sprostać z uwagi na brak środków na niezbędną modernizację gospodarstw. Rejestrowany wzrost pogłowia bydła ogółem jest natomiast efektem przyrostu liczebności bydła rzeźnego, produkcja którego stała się opłacalna w wyniku wzrostu cen żywca wołowego po akcesji Polski do struktur unijnych. Potwierdzeniem dużego zainteresowania produkcją bydła rzeźnego jest znaczący wzrost pogłowia krów mamek, które utrzymywane są dla produkcji cieląt;
- Zmniejszenie liczby gospodarstw rolnych utrzymujących bydło, co przy rejestrowanym zwiększeniu stanu pogłowia ogółem, skutkowało znaczącym wzrostem (blisko 2-krotnym) przeciętnej w kraju obsady bydła na 1 gospodarstwo prowadzące chów tego gatunku;
- Wyraźny spadek liczebności stada świń związany z dużymi wahaniami opłacalności chowu tego gatunku. Na przestrzeni ostatnich 8 lat wielu producentów żywca wieprzowego wycofało się z tego kierunku produkcji bądź znacząco ograniczyło skalę produkcji. W gospodarstwach rolnych, które nadal utrzymują pogłowie świń, znacząco (o 58,3%) zwiększyła się obsada trzody chlewnej na 1 gospodarstwo;
- Utrzymanie się zróżnicowania pogłowia bydła, trzody chlewnej oraz owiec w ujęciu regionalnym. W produkcji związanej z pogłowiem bydła (liczebność stada bydła, produkcji mleka i żywca wołowego) dominujące znaczenie mają 3 województwa: mazowieckie, podlaskie i wielkopolskie. W produkcji żywca wieprzowego wiodącą rolę odgrywają od lat 4 województwa tj. wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, mazowieckie i łódzkie, a w produkcji owczarskiej dominuje województwo małopolskie;
- Zachodzący proces modernizacji rolnictwa pod względem wyposażenia gospodarstw w środki produkcji. Proces ten uzależniony był od zmian w strukturze użytkownika gruntów oraz powierzchni zasiewów, jak również od kierunku specjalizacji gospodarstw i poziomu intensywności działalności produkcyjnej. Po przystąpieniu Polski do UE, na poziom wyposażenia gospodarstw w maszyny rolnicze wpływ miał także stopień wykorzystania instrumentów wspierających Wspólnej Polityki Rolnej;

- Zmniejszenie liczby pracujących użytkowników gospodarstw rolnych, co jest bezpośrednio wynikiem zmniejszenia się liczby tych gospodarstw. Prawie  $\frac{2}{3}$  ogółu pracujących użytkowników to osoby w wieku powyżej 44 lat. Struktura wieku tych osób jest bardziej niekorzystna w przypadku kobiet niż mężczyzn.

W ogłoszeniu Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z dnia 17 września 2012 r. w sprawie wielkości średniej powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w poszczególnych województwach oraz średniej powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w kraju w 2012 roku podano, iż średnia wielkość powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w kraju w 2012 roku wynosi 10,38 ha.

**Tabela 1 Średnia wielkość powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w poszczególnych województwach w 2012 roku.**

Jednostka podziału administracyjnego kraju	Średnia wielkość powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w 2012 roku (w hektarach)
Województwo dolnośląskie	16,05
Województwo kujawsko-pomorskie	15,04
Województwo lubelskie	7,45
Województwo lubuskie	20,78
Województwo łódzkie	7,52
Województwo małopolskie	3,88
Województwo mazowieckie	8,50
Województwo opolskie	17,99
Województwo podkarpackie	4,56
Województwo podlaskie	12,20
<b>Województwo pomorskie</b>	<b>18,94</b>
Województwo śląskie	7,14
Województwo świętokrzyskie	5,49
Województwo warmińsko-mazurskie	22,88
Województwo wielkopolskie	13,41
Województwo zachodniopomorskie	30,67

*Źródło: Ogłoszenie Prezesa ARiMR*

### **Rolnictwo na poziomie regionalnym – województwo pomorskie:**

Ludność zamieszkująca obszary wiejskie w województwie pomorskim stanowi około 30% ogółu mieszkańców województwa.

Powierzchnia gruntów ogółem należących do gospodarstw rolnych w 2011 r. wyniosła 902,4 tys. ha i w stosunku do 2010 r. była mniejsza o 58,2 tys. ha (6,1%). W ogólnej powierzchni gospodarstw rolnych 91,5 % gruntów należało do sektora prywatnego i zajmowało powierzchnię 826,2 tys. ha. Powierzchnia użytków rolnych w gospodarstwach rolnych w 2011 r. kształtowała się na poziomie 746,0 tys. ha i zmniejszyła się w stosunku do 2010 r. o 61,6 tys. ha, tj. o 7,6%. W ogólnej powierzchni użytków rolnych w gospodarstwach rolnych 728,2 tys. ha (97,6%) znajdowało się w dobrej kulturze rolnej (użytki rolne utrzymywane zgodnie z normami dotyczącymi zachowania wymogów ochrony środowiska), a 17,8 tys. ha (2,4%) to użytki rolne pozostałe, tj. niebędące w dobrej kulturze rolnej.

W województwie pomorskim w 2010 r. w odniesieniu do poprzedniego roku nastąpił wzrost globalnej produkcji rolniczej o 7,2%, wynikający z wyższej o 18,1% niż rok wcześniej produkcji zwierzęcej, przy jednoczesnym spadku produkcji roślinnej o 2,2%. Dominujący wpływ na zdolność produkcyjną rolnictwa w województwie miały gospodarstwa indywidualne, które wytworzyły 78,4% globalnej produkcji. W 2010 r. z wartości końcowej produkcji w województwie pomorskim na dominującą produkcję zwierzęcą przypadało 61,0%. Wartość produkcji końcowej w 2010 r. w porównaniu z rokiem poprzednim była wyższa o 8,6%, na co wpływ miał wzrost produkcji zwierzęcej o 18,7% przy równoczesnym spadku produkcji roślinnej o 4,1%. W analizowanym roku w towarowej produkcji rolniczej nastąpił wzrost produkcji ogółem o 6,5%, przy spadku wartości produkcji roślinnej o 2,7% i wzroście o 13,8% produkcji zwierzęcej.

Wzrost cen ziemiopłodów paszowych, przy jednoczesnym wzroście cen żywca rzeźnego wieprzowego, wpłynął na pogorszenie opłacalności produkcji zwierzęcej w I półroczu 2011 r. W rezultacie odnotowano spadek pogłowia trzody chlewnej, przy zachowaniu umiarkowanych tendencji rozwojowych w produkcji bydła. W czerwcu 2011 r. pogłowie bydła wyniosło 194,7 tys. szt. i było o 11,8 tys. szt. (6,5%) wyższe od stanu notowanego w analogicznym miesiącu 2010 r., a w porównaniu z liczebnością stada w grudniu 2010 r. – zwiększyło się o 16,4 tys. szt. (9,2%). Pogłowie krów wyniosło 77,6 tys. szt., co oznacza zwiększenie liczebności stada w stosunku do stanu w czerwcu 2010 r. o 7,5 tys. szt. (10,8%), a w porównaniu z grudniem 2010 r. o 7,5 tys. szt. (10,8%). W sektorze prywatnym w czerwcu 2011 r. pogłowie bydła wyniosło 192,9 tys. szt. i zwiększyło się w skali roku o 11,8 tys. szt. (6,5%), a w porównaniu ze stanem w grudniu 2010 r. o 16,4 tys. szt. (9,3%). W gospodarstwach indywidualnych pogłowie bydła wzrosło do poziomu 180,5 tys. szt., tj. o 13,7 tys. szt. (8,2%) więcej niż w czerwcu 2010 r. i o 18,1 tys. szt. (11,2%) więcej od notowanego w grudniu poprzedniego roku.

W sektorze publicznym pogłowie bydła osiągnęło poziom 1,8 tys. szt., co oznacza spadek w skali roku o 0,4% oraz o 0,2% w porównaniu ze stanem w grudniu 2010 r.

W porównaniu ze strukturą pogłowia bydła w czerwcu 2010 r. zmniejszył się udział młodego bydła w wieku 1-2 lat (o 3,7 pkt proc.) wzrósł natomiast udział cieląt w wieku do 1 roku (o 0,8 pkt proc.), krów (o 1,6 pkt proc.) i bydła w wieku 2 lat i więcej (o 2,9 pkt proc.). Przeciętnie w województwie wśród gospodarstw rolnych utrzymujących bydło 5,6% gospodarstw posiadało 1 sztukę bydła, 7,0% gospodarstw 2 sztuki, 25,5% gospodarstw odpowiednio 3–4 sztuki, 28,4% utrzymywało 5–9 sztuk bydła, 12,5% od 10 do 19 sztuk bydła, a 21,0% posiadało 20 sztuk bydła i więcej.

Z ogólnej populacji bydła utrzymywanego w gospodarstwach rolnych 0,4% stanu znajdowało się w gospodarstwach posiadających 1 szt., 1,0% – w gospodarstwach utrzymujących 2 szt., 6,6% – w jednostkach z 3-4 szt. bydła, a najwięcej – 92,0% w gospodarstwach posiadających 5 szt. i więcej bydła. W ogólnej liczbie pogłowia trzody chlewnej utrzymywanego w gospodarstwach rolnych w lipcu 2011 r. 0,2% znajdowało się w gospodarstwach posiadających 2 szt., 0,3% w gospodarstwach utrzymujących 3-4 szt., 1,6% w jednostkach z 5-9 szt. i 4,5% w podmiotach posiadających 10-19 szt. 93,4% pogłowia utrzymywały gospodarstwa o dużej skali chowu, tj. posiadające 20 szt. i więcej świń.

Stan i struktura pogłowia trzody chlewnej na koniec lipca 2011 r. wskazują na dalsze pogłębianie się tendencji spadkowej w chowie świń. Według stanu w końcu marca 2011 r. pogłowie trzody chlewnej wykazało spadek w skali roku o 7,2%, a w końcu lipca notowano spadek populacji świń o 12,6%. Natomiast liczebność stada macior, w tym prośnych, w końcu marca zmniejszyła się w dystansie rocznym odpowiednio o 18,0% i 17,8%, a w końcu lipca roczny spadek populacji macior wyniósł 18,3%, w tym prośnych 18,0%. Wpływ na stan i strukturę pogłowia trzody chlewnej w omawianym okresie miały niekorzystne uwarunkowania ekonomiczne produkcji trzody chlewnej, wynikające przede wszystkim z utrzymywania się wysokich cen ziemiopłodów paszowych. (GUS Gdańsk, 2011)

W skali 16 województw w kraju pomorskie zajmuje 8 miejsce pod względem powierzchni ogólnej, 11 miejsce pod względem użytków rolnych i 6 miejsce pod względem powierzchni lasów. Duża powierzchnia lasów, jezior i dostęp do morza dają możliwość dynamicznego rozwoju agroturystyki w województwie pomorskim.

Rolnictwo jest bardzo zróżnicowane, zarówno pod względem jakości gleb, jak i sposobu organizacji gospodarstw i technologii stosowanych w produkcji. Najwyższym potencjałem agroekologicznym dysponują: Żuławy Wiślane i Dolina Dolnej Wisły, Równina Słupska, Wysoczyzna Damnicka, Wysoczyzna Żarnowiecka oraz Pojezierze Krajeńskie. Tereny

te charakteryzują gleby o najwyższej i wysokiej przydatności, duży udział użytków rolnych, rozwinięte przetwórstwo rolno-spożywcze.

Struktura agrarna w województwie pomorskim jest lepsza od średniej w kraju - gospodarstwa o obszarze od 1 do 5 ha stanowią 37% ogółu gospodarstw (w skali kraju 55%), a gospodarstwa największe – o powierzchni 50 ha stanowią 2% ogółu gospodarstw (w skali kraju 0,4%). Największe różnice pomiędzy województwem pomorskim, a średnią w Polsce występują w grupie gospodarstw o powierzchni 15 - 50 ha. W województwie jest takich 20,4%, a w skali Polski tylko 8,1% ogólnej ich liczby.

## **Rynek pracy**

Rynek pracy na obszarach wiejskich jest niezwykle ważnym, ale i trudnym do jednoznacznego określenia segmentem pracy. Rynek ten odnosi się zarówno do ludności pracującej w rolnictwie bezpośrednio w gospodarstwach rolnych, ludności pracującej w rolnictwie, niebędącej użytkownikami gospodarstw rolnych, jak i ludności zamieszkującej obszary wiejskie, ale niezwiązanej z rolnictwem

Dla usystematyzowania myślenia o polskiej wsi warto wspomnieć, iż Polska pod względem terytorialnym ma charakter typowo wiejski. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego ponad 93% powierzchni kraju zajmują obszary wiejskie (prawie 94% w województwie pomorskim), a tym samym stanowią miejsce zamieszkania 39% (14,9 mln mieszkańców) Polaków (GUS 2011). Wśród nich ok. 58% posiada gospodarstwa rolne, a 42% to bezrolni (Marchlewski W, 2006). W ostatnich latach obserwuje się dynamiczny przyrost mieszkańców wsi. Jak wskazują dane statystyczne do roku 2009 na obszarach wiejskich przybyło 212 tys. mieszkańców (Obszary wiejskie w Polsce, 2011), a tendencja rosnąca nadal się utrzymuje i według prognoz GUS ma się utrzymać do 2020 roku (Rakowska J., Wojewódzka-Wiewiórska A., 2010). Przyrost liczby mieszkańców obszarów wiejskich jest jednym z czynników, który w istotny sposób wpływa na postrzeganie współczesnej wsi. Tendencja wzrostowa wskazuje na silne funkcjonowanie zintegrowanych obszarów wiejskich, które tracą typowo wiejski charakter, przyjmując postać nieformalnych dzielnic miast. Obok tych obszarów wyróżniamy również dynamicznie rozwijające się tereny wiejskie, które charakteryzują się nowoczesnym i przedsiębiorczym podejściem do rolnictwa oraz obszary charakteryzujące się podupadającą gospodarką, biedą i zacofaniem. Wyrażne ubożenie ludności na tych obszarach, szczególnie popegeerowskich oraz tych, które charakteryzują się rolnictwem monofunkcyjnym, generuje szereg problemów natury społeczno-ekonomicznej, między innymi dziedziczenie bezrobocia oraz wykluczenie społeczne. Dlatego też osoby zamieszkujące tereny

wiejskie postrzega się, jako te, które są szczególnie narażone na problemy związane z zatrudnieniem. Biorąc pod uwagę różne perspektywy postrzegania polskiej wsi warto zwrócić uwagę na fakt, iż wbrew obiegowym opiniom wieś nie zawsze równa się rolnictwu, a rolnictwo to nie jedyny sektor zatrudnienia na wsi. Oczywiście rolnictwo w Polsce zawsze stanowiło ważny sektor gospodarki i zdaje się, że nie doszliśmy jeszcze do etapu, aby jednoznacznie zeszło na drugi plan, tak jak dzieje się to w Europie Zachodniej. Jednak warto podkreślić, że istotnymi z punktu widzenia rozwoju wiejskiego rynku pracy wydają się być również dwa pozostałe sektory gospodarki, czyli przemysł i budownictwo oraz usługi. W. Marchlewski wskazuje, że najliczniejszą grupę zatrudnionych poza pierwszym sektorem mieszkańców wsi, stanowili pracownicy sektora przetwórstwa przemysłowego (29%), handlu i napraw (16,6%) oraz budownictwa (9,2%) (Marchlewski W. 2006). Nie ulega zatem wątpliwości, że rynek pracy na obszarach wiejskich jest bardziej zróżnicowany niż mogłoby się wydawać. Ogląd zróżnicowania wzbogacają realia polskiej wsi, które jak się wydaje kształtują wiejski rynek pracy. Wśród nich warto wskazać na:

- niekorzystną strukturę agrarną i społeczną,
- duże rozdrobnienie gospodarstw rolnych (powierzchnia niemal co drugiego z gospodarstw to mniej niż 2 ha),
- małą liczbę gospodarstw o powierzchni powyżej 30 ha,
- przeludnienie agrarne,
- bezrobocie ukryte,
- szarą strefę,
- niski poziom wykształcenia ludności wiejskiej,
- koncentrację bezrobocia jawnego wśród ludności niechłopskiej,
- koncentrację bezrobocia ukrytego wśród ludności chłopskiej,
- utrudniony dostęp do instytucji doradczych,
- nieproporcjonalny wkład rolnictwa w polską gospodarkę w stosunku do nakładów.

Wskazane cechy polskiej wsi niewątpliwie wpływają na procesy dokonujące się na rynku pracy oraz kształtują poziom aktywności ekonomicznej jej mieszkańców. Dane raportu Obszary wiejskie w Polsce (2011) wskazują, iż spośród 12 mln ludności w wieku 15 lat i więcej zamieszkującej na wsi w 2009 r. prawie 6,6 mln osób (55,2%) było aktywnych zawodowo (w tym mężczyźni – 64,4% i kobiety – 46,4%). Wskaźnik zatrudnienia wynosił 50,8% dla ludności wiejskiej ogółem (województwo pomorskie 48,5%) i w porównaniu z rokiem 2003 wzrósł o 4,9 %.Warto podkreślić, że odnotowuje się istotne różnice w aktywności ekonomicznej ludności związanej z gospodarstwem rolnym, a ludnością bezrolną. I tak: współczynnik aktywności



zawodowej ludności związanej z gospodarstwem rolnym wyniósł 66,1%, a dla ludności niezwiązanej z gospodarstwem rolnym 47,3%, natomiast stopa bezrobocia odpowiednio – 4,5% i 11,4%. Szczególnie niski poziom wskaźników dotyczył bezrolnych kobiet (wskaźnik zatrudnienia na poziomie 32,9%, współczynnik aktywności zawodowej – 37,8%) (Obszary wiejskie w Polsce 2011).

Zaobserwowane różnice pomiędzy ludnością rolną i bezrolną mogą wynikać między innymi z koncentracji bezrobocia ukrytego wśród ludności posiadającej gospodarstwa rolne, co stanowi istotny problem rynku pracy na obszarach wiejskich. Biorąc pod uwagę zmienną, jaką jest wiek warto podkreślić, że najwyższy współczynnik aktywności zawodowej na obszarach wiejskich odnotowano w grupach wiekowych 45–49 lat (93,1%), 40–44 lata (92,3%) oraz 35–39 lat (91,0%); na nieco niższym poziomie utrzymywał się on w przedziałach 30–34 lata (83,8%), 25–29 lat (80,6%). Dla grupy wiekowej wchodzącej na rynek pracy (20–24 lata) współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 64,2% (co między innymi może wynikać z faktu, iż coraz większy odsetek młodych ludzi, również tych zamieszkujących tereny wiejskie, podejmuje studia). Znacznie mniejszy odsetek ludności aktywnej zawodowo obserwuje się w przedziale wiekowym 55–59 lat (45,5%) oraz w wieku 60–64 lata (20,3%) i w grupie powyżej 65 lat (6,4%) – co z kolei wynika z przejścia wielu osób z tej grupy wiekowej na tzw. renty strukturalne (Obszary wiejskie w Polsce, 2011).

Istotnym wydaje się być fakt, że w każdym przedziale wiekowym wskaźnik zatrudnienia wśród ludności związanej z rolnictwem był wyższy niż wśród ludności bezrolnej, co z kolei wskazuje na to, że problemy rynku pracy na wsi w większym stopniu dotyczą ludności zatrudnionej albo poszukującej zatrudnienia poza rolnictwem. Według wyników BAEL stopa bezrobocia na wsi (koniec I kwartału 2010) wynosiła 10,4%, dla porównania w roku 2010 w województwie pomorskim odnotowano 13% stopę bezrobocia (Wojewódzka-Wiewiórska A., 2010, por. GUS). Zdecydowanie najwyższa stopa bezrobocia na obszarach wiejskich dotyczyła ludności w wieku 20–24 lata (20,1%). Stopa bezrobocia wśród osób z tej kategorii wiekowej, związanych z rolnictwem wynosiła 17,0%. Podobnie, jak w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej, stopa bezrobocia wśród ludności związanej z rolnictwem była dla każdej grupy wiekowej niższa niż wśród ludności bezrolnej. Bezrobocie wśród ludności powyżej 30 roku życia było notowane na bardzo niskim poziomie (maksymalnie 3,3% w przedziale 30–34 lata) (Obszary wiejskie w Polsce, 2011). Niestety brakuje danych opisujących rozmiary bezrobocia nierejestrowanego na obszarach wiejskich (dane szacunkowe wskazują nawet do 1,5 mln bezrobotnych), co stanowi kolejny istotny problem wiejskiego rynku pracy (Duczkowska-Małysz, 2009). Warto podkreślić, że tendencje związane z dynamiką zmian na wiejskim rynku pracy odpowiadają tendencjom rynku pracy w ogóle, szczególnie tym



dotyczącym ludzi młodych. Z danych statystycznych wyraźnie wynika, że sytuacja polskiego rolnika na tle ludności bezrolnej jest korzystniejsza, co w dużym stopniu warunkowane jest przeobrażeniami polskiego rolnictwa, związanymi z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Należy podkreślić, że pomoc z Unii dla polskiego rolnictwa zaczęła się jeszcze przed wstąpieniem Polski do struktur unijnych, w ramach programu przedakcesyjnego SAPARD, subwencje jednak gwałtownie wzrosły wraz z wejściem do Wspólnoty.

Wstąpienie Polski do struktur unijnych oznaczało zatem ogromną szansę dla rolnictwa, w zakresie jego modernizacji i rozwoju, ale wymuszało również zmiany w funkcjonowaniu polskich gospodarstw rolnych, co dość często spotykało się ze sceptycyzmem ze strony Polaków, szczególnie tych ze starszego pokolenia, wśród którego panuje przekonanie, że należy wypełniać skomplikowane dokumenty, aby móc skorzystać ze środków unijnych, co skutecznie ich odstrasza. Dlatego beneficjentami projektów są głównie ludzie młodzi i wykształceni, którzy skutecznie wykorzystują środki unijne.

Pod względem liczby ludności Polska znajduje się na 6 miejscu wśród krajów Unii Europejskiej. W przypadku natężenia zaludnienia plasujemy się w grupie średnio zaludnionych państw europejskich. Na 1 km<sup>2</sup> powierzchni mieszkają 122 osoby; w miastach 1088, na terenach wiejskich 51. Maleje liczba i udział mieszkańców miast w ogólnej liczbie ludności, natomiast sukcesywnie (od 2003 r.) rośnie liczba ludności zamieszkałej na wsi.

Największy procentowy wzrost liczby ludności wiejskiej odnotowano w województwie pomorskim i wielkopolskim (odpowiednio o 1,14% i o 0,95%), największy spadek na terenach wiejskich w województwach: podlaskim (o 1,51%) i opolskim (o 0,25%). Do najgęściej zaludnionych obszarów wiejskich należą obszary w województwach małopolskim, śląskim i podkarpackim (odpowiednio 123, 118 i 74 osoby/km<sup>2</sup>), do najrzadziej zaludnionych województw należą warmińsko-mazurskie (24 osoby/km<sup>2</sup>), podlaskie i zachodniopomorskie (25 osób/km<sup>2</sup>) oraz lubuskie (27 osób/km<sup>2</sup>). Obszary wiejskie zajmują w Polsce powierzchnię 291,3 tys. km<sup>2</sup>, co stanowi 93,2% obszaru kraju. Na obszarach wiejskich w 2009 r. mieszkało 14.829,7 tys. osób, tj. 38,9% ogółu ludności. Należy też podkreślić, że zgodnie z wynikami opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny prognozy demograficznej ludności na lata 2008-2035, do końca tego okresu będziemy obserwować nieustanny ubytek ludności w miastach, natomiast na terenach wiejskich do 2020 roku liczebność zamieszkującej tam populacji będzie wzrastała. Sukcesywny wzrost liczby ludności zamieszkałej na wsi znajduje przełożenie w odwróceniu tendencji odpływu ludności z obszarów wiejskich. Trend dodatniego salda migracji na wieś miał miejsce w ostatnich trzech latach, przy czym saldo dodatnie dotyczyło migracji wewnętrznych. Obserwowany był natomiast większy odpływ ludności z obszarów wiejskich za granicę. Według GUS tendencje te zostały utrzymane w 2009 r. i będą

się utrzymywać w kolejnych latach. Wynika to z szeregu uwarunkowań oraz zróżnicowania zachowań demograficznych mieszkańców miast i wsi.

Biorąc pod uwagę strukturę wiekową ludności rozkłada się ona podobnie na wsi i w miastach. Rozkład wiekowy ludności wiejskiej z punktu widzenia zasobów pracy jest nawet korzystniejszy. Nieco niższy w stosunku do ogólnej liczby pozostaje co prawda odsetek osób w wieku produkcyjnym (75,3% przy 75,8% w miastach), ale wyższy w wieku mobilnym (do 44 lat) – 53,2%, wobec 49,6% w miastach. Niższy jest odsetek osób starszych (w wieku powyżej 60 lat), wynoszący w IV kwartale 2009 r. 22,0%, wobec 23,5% w miastach, wyższy natomiast, kształtujący się na poziomie 18,8%, osób młodych (do 24 roku życia), przy 14,8% wśród ludności miast.

Część osób pracujących i mieszkających na wsi powinna zostać zaliczona do bezrobotnych lub biernych zawodowo, ponieważ w przypadku braku możliwości świadczenia pracy w gospodarstwie rolnym, pozostawałaby bez zatrudnienia. Osoby takie zazwyczaj utrzymują się z niezarobkowych źródeł dochodu przyznawanych innym członkom rodzin, m.in. z tytułu ubezpieczenia rolników. Nadal nierozwiązanym problemem pozostaje bezrobocie jawne na wsi, które w przeważającej większości dotknęło ludność bezrolną z terenów wiejskich. Dokonywane na tych obszarach wiejskich przekształcenia własnościowe pociągnęły za sobą znaczne zmniejszenie zatrudnienia. Za sprawą środków unijnych zwiększa się m.in. poziom inwestycji podejmowanych przez rolników (w 2008 roku projekty budowlane oraz wydatki na rolnicze maszyny i narzędzia były ponad dwukrotnie większe niż w 2000 roku), co oznacza, że polscy rolnicy zaczęli podążać w ślad za rolnikami z Europy Południowo-Zachodniej. Z kolei wzmożony poziom inwestycji zapoczątkował w postaci wyższych dochodów. Według Eurostatu w 2009 roku do kieszeni polskiego rolnika trafiało o 107,3% więcej niż w roku 2000 roku, a dochody rolników dogoniły polską średnią krajową. Według GUS, w 2008 roku statystyczny Polak pracujący w sektorze rolniczym zarabiał 2920,55 PLN brutto miesięcznie (przeciętne wynagrodzenie w całym kraju wynosiło wówczas 2942,17 PLN brutto) (Sedlak A., 2010). Niepokojącym pozostaje jednak fakt, że pomimo pozytywnych zmian sektora rolniczego, jego wkład w polską gospodarkę jest nieproporcjonalny do nakładów: efekty pracy 15,3% wszystkich Polaków pracujących w rolnictwie przynoszą jedynie około 4-5% PKB, co prawdopodobnie wynika ze stosunkowo niskiego spadku zatrudnienia w rolnictwie (o 11% w latach 2000–2009) w porównaniu do innych krajów unijnych (np. Węgry o 34,8%, Estonia o 55%). Jednak bez względu na małą dynamikę przemian ilościowych rolnictwa niezbędne wydaje się stymulowanie przemiany pokoleniowej na polskiej wsi, poprzez wspieranie młodych rolników, postrzeganych jako „motory napędowe restrukturyzacji sektora rolnego i wzrostu jego konkurencyjności” (Nalewajk T, 2011). Takie podejście do rolnictwa stwarza szanse na to, aby

zawód rolnika był postrzegany w kategoriach coraz bardziej „wartościowej” profesji. Można nawet powiedzieć, że obserwowany kierunek zmian może spowodować większe zainteresowanie zawodami rolniczymi, a tym samym świadomy wybór tej ścieżki kształcenia.

### **1.3. Bezrobotni 50+ na polskim rynku pracy – uwarunkowania związane z relacją wieku i kompetencji.**

Literatura naukowa dostarcza dowodów na to, iż niektóre umiejętności związane z pracą zazwyczaj pogarszają się wraz z wiekiem, m.in. siła fizyczna, zdrowie, zwinność, zdolności percepcyjne oraz tzw. płynna inteligencja (umiejętność uczenia się, szybkość percepcji i umiejętność wnioskowania). Z drugiej jednak strony, poziom niektórych zdolności nie zmienia się w ciągu życia lub nawet zwiększa się wraz z wiekiem, m.in. inteligencja skryształizowana (umiejętność czytania ze zrozumieniem, umiejętność kojarzenia informacji, umiejętności werbalne i zakres słownictwa), doświadczenie, wiedza ekspercka, wiedza ukryta, wiedza praktyczna oraz inne specyficzne zdolności związane z konkretną pracą. Na to jak kształtują się te umiejętności w ciągu życia wpływają czynniki indywidualne (np. zasób genetyczny, styl życia, aktywność i postawy) oraz czynniki zewnętrzne (np. warunki pracy i możliwości rozwoju). Indywidualny potencjał pracownika jest wynikiem naturalnych indywidualnych zdolności, edukacji, doświadczenia i osobowości. Tworzy go zestaw umiejętności, kompetencji i wiedzy (czyli kapitał ludzki) wspierany motywacjami, postawami i systemem wartości. Badania naukowe wskazują na spadek wielu zdolności natury ogólnej w starszym wieku. Nie ma wątpliwości, iż zdrowie, siła fizyczna, zwinność, zdolności sensoryczne, szybkość i wiele innych fizjologicznych funkcjonalności pogarszają się wraz ze starzeniem się organizmu. Największa siła fizyczna osiągnięta jest pomiędzy 20 a 30 rokiem życia, następnie stopniowo obniża się aż do wieku 40-50 lat, po czym następuje zazwyczaj gwałtowny spadek (Silverstein 2008). Niemniej, znaczenie pracy fizycznej we współczesnej gospodarce maleje. W zamian, rośnie znaczenie zdolności kognitywnych, takich jak m.in. wnioskowanie, inteligencja, zdolności analityczne, werbalne czy też umiejętność uczenia się. Niektóre zdolności kognitywne pogarszają się wraz z wiekiem, co związane jest ze zmianami strukturalnymi w mózgu, podczas gdy inne pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się (Arking, 2006, Van der Berg, 2009). Warr (1994), Skirbekk (2004, 2008) i inni nawiązują w tym kontekście do teorii inteligencji wyróżniającej zdolności, lub inteligencję skryształizowaną (*crystallized*) oraz płynną (*fluid*). Pierwsza odnosi się do skumulowanej w ciągu życia wiedzy i umiejętności dotyczących m.in. znaczenia słów, umiejętności czytania, umiejętność łączenia informacji,

umiejętności językowych i słownictwa. Zdolności te nabywane są w wyniku uczenia się i zdobywania doświadczenia, przez co są głównym źródłem efektywności funkcjonowania intelektualnego jednostek w wieku starszym. Inteligencja płynna obejmuje umiejętność uczenia się, szybkość percepcji i umiejętności wnioskowania. W przeciwieństwie do skryształizowanej inteligencji w wieku starszym następuje wyraźny jej spadek. Zmiany w tych dwóch poziomach inteligencji zostały potwierdzone empirycznie zarówno dla mężczyzn i kobiet z różnych krajów i kultur, jednak linie trendu różniły się ze względu na m.in. zawód, warunki pracy i styl życia (Engelhardt 2010). Inne rozróżnienie zastosowali Van Dalen, Henkens i Schippers (2010) badając opinie i stereotypy holenderskich pracodawców na temat starszych pracowników. Wyróżnili oni dwa typy umiejętności: twarde i miękkie. Twarde obejmują kreatywność, zdolności mentalne i fizyczne, umiejętność radzenia sobie z obciążeniem w pracy, chęć do uczenia się i adaptacji do nowych technologii oraz elastyczność. Miękkie aspekty wydajności w pracy to umiejętności społeczne, rzetelność, zaangażowanie, skrupulatność i umiejętności nakierowane na klienta. Częściowo korespondują one z podziałem na inteligencję skryształizowaną i płynną. **Pracownicy 50+ w porównaniu do pracowników poniżej 35 roku życia oceniani byli wyżej w poziomie umiejętności miękkich, niż w dla twardej.** Badania pokazały jednak, iż umiejętności twarde w dużo większej mierze przekładały się na ocenę produktywności pracowników. Engelhardt (2010) analizując dane SHARE dla 11 europejskich krajów potwierdzili znane wcześniej założenia, iż aktywny tryb życia, uczestnictwo w życiu społecznym, aktywność fizyczna, edukacyjna i intelektualna pozwalają utrzymać wysoką funkcjonalność kognitywną w starszym wieku. Autorzy odwołują się do koncepcji rezerwy kognitywnej, zaproponowanej przez Stern'a (2002). Zakłada ona, iż wrodzona inteligencja, struktura mózgu, ale też doświadczenie życiowe (edukacja i praca) mogą stworzyć rezerwę kognitywną, która do pewnego stopnia niweluje spadek zdolności kognitywnych towarzyszący zazwyczaj starzeniu się. Zatem dobrze przemyślane plany szkoleniowe i edukacja przez całe życie, a także bardziej złożona, absorbująca i wymagająca praca mogą pomóc powstrzymać negatywne kognitywne efekty starzenia, a nawet przyczynić się do dalszego rozwoju i wzrostu produktywności (Dearden, 2006; Skirbekk, 2008).

**Czynniki, na które wskazują zazwyczaj pracodawcy, jako główne produktywne zasoby starszych pracowników to: doświadczenie i wiedza zawodowa** (Munnell, Sass, 2008).

Teoria kapitału ludzkiego wyróżnia dwa typy umiejętności i treningu mogące wpływać na produktywność: ogólny i specyficzny (Becker, 1964, 1993). Umiejętności ogólne dotyczą tych zdolności, które mogą być wykorzystywane w wielu firmach, zawodach lub dziedzinach. Umiejętności specyficzne wpływają na wydajność wyłącznie w danej organizacji lub w danej

branży i rosną wraz ze stażem. Badania Blakemore’a i Hoffman’a (1989) empirycznie potwierdziły przypuszczenie, iż doświadczenie (staż) zwiększa produktywność pracownika (przynajmniej w sektorze produkcyjnym) i stanowi element specyficznego kapitału ludzkiego. Należy jednak zauważyć, iż wartość doświadczenia nie wzrasta nieustannie liniowo wraz z latami pracy. Nie musi też być jednakowo korzystna we wszystkich zawodach. Według badań (Triest, Sapozhnikov, Sass, 2006; Warr, 1994), pierwsze 10 lat pracy to okres najbardziej intensywnego przyrostu wiedzy i umiejętności dotyczących danego obszaru zawodowego. Dlatego też 10-letnie doświadczenie powinno być wystarczające dla większości zawodów i dalszy wzrost stażu nie przynosi już tak znacznych korzyści.

Faworyzuje to dodatkowo pracowników w wieku 30 i 40 lat, może też jednak stanowić istotną przewagę pracowników 50+ w porównaniu z tymi najmłodszymi. Doświadczenie odzwierciedla to, co może być także ujęte jako wiedza praktyczna, wiedza ukryta, wiedza specjalistyczna i specyficzny kapitał ludzki. W swojej słynnej triarchicznej teorii inteligencji Sternberg wyróżnił inteligencję praktyczną (kontekstową), jako jeden z trzech elementów inteligencji, obok komponentu analitycznego i kreatywnego (Sternberg, 1984, 1985). Inteligencja praktyczna pomaga funkcjonować w znanym kontekście sytuacyjnym, rozumieć problemy, radzić sobie z codziennymi obowiązkami i wykorzystywać mechanizmy rządzące danym środowiskiem. Z kolei, wiedza ukryta (*tacit knowledge*) jest wymiarem wiedzy, manifestującej się w działaniach praktycznych i wiedzy know-how w ramach danego środowiska. Wiedza specjalistyczna uznana została przez Warr’a (1994) za kluczowy pozytywny rezultat procesu starzenia. Zawsze jednak obejmuje ona ograniczony obszar specjalizacji, poza którym może być bezużyteczna. **Starsi pracownicy mogą znakomicie radzić sobie w dobrze znanym środowisku dzięki doświadczeniu oraz wiedzy praktycznej, ukrytej i eksperckiej.** Pracownicy wraz ze stażem stają się ekspertami w swojej dziedzinie (Munnell, Sass 2008), lecz w nowych i odmiennych warunkach i przy nowych obowiązkach (np. w warunkach szybkiego postępu technologicznego), wymagających wysokich zdolności uczenia się i przystosowania, mogą mieć więcej problemów i sprawować się gorzej niż osoby młodsze. Potencjalne trudności w adaptacji do nowego miejsca pracy mogą stanowić kluczowy czynnik wpływający negatywnie na możliwość znalezienia lub zmiany pracy w zaawansowanym wieku. Przykładowo, Gielen i Van Ours (2005) analizując dane z okresu 1993-2002 dla Holandii stwierdzają, iż osoby młodsze zdecydowanie częściej i łatwiej zmieniają lub znajdują pracę. **Pracownicy 50+ znajdują zatrudnienie niemal wyłącznie w pracach związanych z dotychczasową karierą.**

Przytoczone badania rzucają pewne światło na związek między kompetencjami osób 50+, a możliwościami efektywnej pracy w znanym sobie środowisku pracy. **Mówiąc inaczej**



---

**niektóre kompetencje bezrobotnych 50+, takie jak doświadczenie w pracy w rolnictwie, posiadana wiedza wynikająca z doświadczenia, oraz cała paleta umiejętności manualnych, deklarowanych w szczególności przez bezrobotnych mężczyzn działa na korzyść badanych bezrobotnych 50+, ewentualnych wykonawców zawodu zarządcy w rolnictwie.**



## II. Metodologia badania

### 2.1. Cel badania

Do badania osób bezrobotnych mieszkających na terenach wiejskich wykorzystano narzędzie badawcze, które zostało stworzone na potrzeby projektu „PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie”. Głównym celem badania była diagnoza obecnej sytuacji zawodowej potencjalnej grupy odbiorców czyli, osób powyżej 50 roku życia mieszkających na obszarach wiejskich i zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w województwie pomorskim. Narzędzie to zostało skonstruowane jako kwestionariusz wywiadu.

Aby przygotować ankierów do prawidłowego prowadzenia wywiadu, przeprowadzone zostało szkolenie ankierskie, podczas którego ankierzy zapoznali się z zaleceniami dotyczącymi aranżowania wywiadu, sposobu zadawania pytań oraz zostały im wyjaśnione podstawowe pojęcia zastosowane w kwestionariuszu, cele samego badania, założenia projektu. Podczas szkolenia przedstawiono ankierom definicję pojęcia zarządcy w rolnictwie, która wykorzystywana była przy tworzeniu narzędzia badawczego, a powstała na podstawie założeń projektu. Doprecyzowanie tego terminu było kluczowe, z uwagi na fakt, iż na polskim rynku nie funkcjonuje taki zawód.

Definicja zastosowana w narzędziu badawczym: **Zarządca w rolnictwie (niem. Betriebshelfer) – osoba zastępująca rolnika bądź członka jego rodziny (pracujących w gospodarstwie rolnym) w przypadku dobrowolnego urlopu lub wypadków losowych. Osoba ta wykonuje wszystkie obowiązki i zadania przypisane osobie, którą zastępuje. Celem jego działania jest utrzymanie ciągłości funkcjonowania gospodarstwa rolnego podczas nieobecności jego właściciela lub osoby mu pomagającej.**

Jako, że celem kolejnych etapów projektu jest przygotowanie i wdrożenie systemu szkoleń, które mają przygotować ich uczestników do wykonywania nowego zawodu zarządcy w rolnictwie, stworzone zostały dwa kwestionariusze:

1. Skierowany bezpośrednio do grupy odbiorców projektu, czyli osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia mieszkających na obszarach wiejskich województwa pomorskiego,





2. Skierowany do właścicieli gospodarstw rolnych na terenie województwa pomorskiego, którego celem jest uzyskanie informacji na temat rzeczywistych potrzeb i oczekiwań rolników, właścicieli gospodarstw, w aspekcie zatrudnienia osób niebędących członkami rodziny, ani użytkownikami gospodarstwa rolnego, wykonujących zawód zarządcy w rolnictwie. Celem dodatkowym było poznanie ich opinii na temat sytuacji i potrzeb ich gospodarstw rolnych.

Kwestionariusz wywiadu dedykowany osobom bezrobotnym, spełniającym wszystkie pozostałe założenia uczestnictwa w projekcie, odpowiedzieć miał na poniżej wymienione, podstawowe pytania:

1. Jakie doświadczenie zawodowe w obszarze rolnictwa mają osoby badane?
2. W jakich gospodarstwach dotychczas pracowały i jakie były ich główne obowiązki?
3. Jak długie jest ich doświadczenie zawodowe?
4. Jakie umiejętności zawodowe posiadają obecnie?
5. Jaka jest ich wiedza na temat zawodu zarządcy w rolnictwie?
6. Jakie jest ich wyobrażenie o zawodzie zarządcy w rolnictwie?
7. W jakich obszarach, ich zdaniem, powinni się doszkolić, aby móc objąć stanowisko zarządcy w rolnictwie?
8. Na ile atrakcyjny jest dla nich zawód zarządcy w rolnictwie?
9. Czy wykazują zainteresowanie wzięciem udziału w serii szkoleń, które miałyby doskonalić ich kompetencje w obszarze przedmiotowego zawodu?
10. Czy są zainteresowani wzięciem udziału w niniejszym projekcie?

Powyższe pytania zostały zadane, aby dogłębnie oszacować status grupy docelowej, stan wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych w obszarze rolnictwa oraz motywację do podjęcia wysiłku zdobywania nowych kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku zarządcy w rolnictwie.

Kwestionariusz wywiadu skierowany do grupy właścicieli indywidualnych gospodarstw rolnych miał odpowiedzieć na poniższe podstawowe pytania:



1. Jaki jest stan obecny w gospodarstwach respondentów: ile osób pracuje w gospodarstwie, czym się zajmują, jaki jest obecny podział obowiązków, jaki jest obszar działalności gospodarstwa?
2. Na ile właściciele gospodarstw korzystają z możliwości uzyskania dodatkowych środków finansowych na rozwój gospodarstw i rozwijają się?
3. Jakie są ich potrzeby i oczekiwania w obszarze zarządzania gospodarstwem?
4. Jaką wiedzę mają na temat osób wykonujących zawód zarządcy w rolnictwie?
5. Jakie kompetencje zawodowe powinny posiadać, w ich opinii, osoby pełniące funkcję zarządcy w rolnictwie?
6. W jakim stopniu byłyby zainteresowane zatrudnieniem wykwalifikowanego zarządcy w rolnictwie?
7. Jakie jest, w ich opinii i z ich perspektywy – jako właścicieli indywidualnych gospodarstw rolnych, zapotrzebowanie na przeprowadzenie niniejszego projektu i doprowadzenie do powstania nowego zawodu?

Odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w obu kwestionariuszach wywiadu pozwoliły na przedstawienie pełnego obrazu sytuacji w rolnictwie w województwie pomorskim, w kontekście zapotrzebowania, oczekiwań i możliwości osób mających wykonywać zawód zarządcy w rolnictwie. Na dalszym etapie uzyskane informacje pozwolą zaproponować konkretny i trafny system szkoleń odpowiadający na rzeczywiste potrzeby obu grup respondentów zamieszkujących obszary rolnicze województwa pomorskiego.

## **2.2. Charakterystyka kwestionariusza do badania osób bezrobotnych**

Kwestionariusz wywiadu dla osób bezrobotnych składał się z 31 pozycji, z których zdecydowana większość sformułowana była jako pytania otwarte. Kwestionariusz umożliwiał przeprowadzenie wywiadu ustrukturalizowanego i pozwolił na zdobycie dużej ilości informacji od respondentów.

Pierwsza część narzędzia przybliżyła sylwetkę osoby badanej i jej obecny status. Kolejny blok pytań dał odpowiedzi na pytania dotyczące zdobytych doświadczeń zawodowych w obszarze rolnictwa, posiadanych umiejętności i kompetencji zawodowych osób badanych.

Następne pozycje kwestionariusza odnosiły się do planów zawodowych respondentów oraz ich potrzeb szkoleniowych. Pozostałe pytania pozwoliły określić poziom wiedzy pytanych na temat funkcji zarządcy w rolnictwie oraz ich wyobrażenie na temat jego pracy, potrzebnych kompetencji i umiejętności oraz zarobków. Ostatnia część narzędzia odnosi się do ich motywacji do wzięcia udziału w projekcie „Zarządca w rolnictwie”.

Pytania kwestionariuszowe zostały tak sformułowane w sposób zrozumiały i adekwatny do grupy jej odbiorców.

### **2.3. Charakterystyka kwestionariusza do badania właścicieli gospodarstw indywidualnych**

Kwestionariusz wywiadu dedykowany właścicielom indywidualnych gospodarstw rolnych składa się z 27 pozycji. Podobnie jak w przypadku narzędzia opisanego powyżej, zdecydowana większość jego pozycji to pytania otwarte, dające możliwość szerokiej wypowiedzi na temat poruszanych zagadnień.

Pierwsza część ankiety miała za zadanie przybliżyć sylwetki respondentów oraz scharakteryzować działalność ich gospodarstw rolnych. Kolejny blok pytań dotyczył obecnej sytuacji w gospodarstwach rolnych osób ankietowanych, podziału pracy, obowiązków przypisanych poszczególnym osobom. Następny obszar poruszany w ankiecie to zagadnienia związane z osobą zarządzającą gospodarstwem, jej kompetencjami, obowiązkami i uprawnieniami. Kolejne pozycje dotyczyły podejmowanych działań rozwojowych w ramach działalności gospodarstwa rolnego. Następny blok odnosił się do osoby zarządcy w rolnictwie, wiedzy na temat jego funkcji oraz wyobrażenia na temat oczekiwanych kompetencji, doświadczenia zawodowego i umiejętności niezbędnych do wykonywania tego zawodu. Ostatnie pytania w kwestionariuszu miały na celu poznanie opinii respondentów na temat potrzeb zatrudniania zarządców w rolnictwie w województwie pomorskim jak i bezpośrednio w gospodarstwach rolnych osób ankietowanych.

Odpowiedzi na pytania zawarte w obu kwestionariuszach wywiadu dały możliwość poznania różnych aspektów funkcjonowania na terenach wiejskich oraz porównania potrzeb i możliwości obu grup potencjalnych adresatów projektu – zarówno bezrobotnych, spełniających kryteria opisane w projekcie, jak i rolników – właścicieli gospodarstw rolnych, będących potencjalnymi pracodawcami dla wykwalifikowanych zarządców w rolnictwie. Skutkiem powyższego będzie na dalszym etapie możliwość opracowania adekwatnego i spójnego systemu szkoleń odpowiadającego na faktycznie możliwości, potrzeby i oczekiwania podmiotów, którym dedykowany jest niniejszy projekt.

## 2.4. Dobór próby i przebieg badania

Województwo pomorskie dzieli się administracyjnie na powiaty grodzkie: Gdańsk, Gdynia, Słupsk, Sopot oraz 16 powiatów ziemskich: powiat bytowski, powiat chojnicki, powiat człuchowski, powiat gdański, powiat kartuski, powiat kościerski, powiat kwidzyński, powiat lęborski, powiat malborski, powiat nowodworski, powiat pucki, powiat słupski, powiat starogardzki, powiat sztumski, powiat tczewski, powiat wejherowski. Badaniem objęte zostały, zgodnie z postanowieniami projektu, powiaty ziemskie. Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzono w szesnastu powiatach ziemskich na terenach rolniczych województwa pomorskiego. Przebadano 150 osób - w powiecie starogardzkim ankietę przeprowadził 12 wywiadów, w powiecie lęborskim przeprowadzono 8 wywiadów, w powiatach sztumskim i kwidzyńskim przeprowadzono po 5, w pozostałych powiatach przeprowadzono po 10 wywiadów. W pozostałych powiatach badaniem objęto po 10 osób w każdym powiecie. Ze względu na obiektywne okoliczności i ograniczoną dostępność reprezentantów obu populacji objętych badaniem, zastosowano metodę celowego doboru próby.

**W przypadku niniejszego badania podstawowym kryterium doboru próby była dostępność reprezentantów opisanej powyżej populacji.** Jako że badanie składało się z dwóch niezależnych kwestionariuszy, adresowanych do różnych grup respondentów i stanowiło realną wartość dopiero po analizie odpowiedzi reprezentantów obu populacji, każdy z ankietów badał (przypisanym sobie powiecie ziemskim) po pięciu respondentów z każdej z prób (próby z populacji osób bezrobotnych, spełniających pozostałe kryteria zapisane w projekcie oraz populacji właścicieli indywidualnych gospodarstw rolnych). Projekt zakłada ponadto zasadę równości szans, zatem próba badawcza składała się z jednakowej liczby kobiet i mężczyzn (75 kobiet i 75 mężczyzn).

Na podstawie lektury Powszechnego Spisu Rolnego 2010 opublikowanego przez GUS, dokonano założenia, że pracowników najemnych (tzn. niebędących członkami rodziny właściciela gospodarstwa rolnego ani użytkownikami gospodarstwa i otrzymujących wynagrodzenie za swoją pracę) zatrudnić będą chcieli właściciele gospodarstw rolnych o większej powierzchni (powyżej 50 ha). Dlatego też w kwestionariuszu wywiadu adresowanym do właścicieli i współwłaścicieli indywidualnych gospodarstw rolnych ustanowiono podział gospodarstw rolnych na trzy kategorie powierzchniowe :

- 1 – 30 ha, gospodarstwa małe,
- 31 – 50 ha, gospodarstwa średnie,
- powyżej 51 ha, gospodarstwa duże.

Podział ten miał pomóc w wyodrębnieniu grupy właścicieli gospodarstw, która może być realnie zainteresowana zatrudnieniem zarządcy rolnictwie. Odnosząc ten podział do metody celowego doboru próby, grupa właścicieli większych gospodarstw rolnych (powyżej 50 ha) została wskazana jako preferowana przy doborze respondentów do próby badawczej.

Udział w badaniu był dobrowolny i odbywał się za ustną zgodą osób badanych na poświęcenie swojego czasu oraz publikację w raporcie anonimowych zbiorczych wyników badania.

## 2.5. Badanie pilotażowe

W celu przetestowania narzędzia badawczego pod względem jego zrozumiałości, trafności postawionych w nim pytań oraz rzetelności uzyskanych na jego podstawie danych, jak również zgodności z celem badania przed jego zastosowaniem przeprowadzono konsultacje ze specjalistami, pracownikami naukowymi, zajmującymi się metodologią badań społecznych z Instytutu Psychologii oraz Katedry Statystyki Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego.

W niniejszym badaniu pilotaż został przeprowadzony na grupie 10 respondentów, 5 kobiet i 5 mężczyzn. Połowa z tej grupy były to osoby bezrobotne, a pozostali ankietowani byli właścicielami gospodarstw rolnych.

Badanie pilotażowe adresowane do osób bezrobotnych, zostało przeprowadzone w powiecie kartuskim i wejherowskim. Przebadano 5 osób, 3 kobiety i 2 mężczyzn, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, mieszkających na obszarach rolniczych. Zastosowano celowy dobór próby, tak aby struktura osób badanych odpowiadała założeniom projektu oraz strukturze respondentów w badaniu właściwym.

Badanie pilotażowe skierowane do właścicieli gospodarstw rolnych przeprowadzono w powiecie kartuskim i kwidzyńskim. Podobnie zastosowano celowy dobór próby. Kryterium, które przyjęto w doborze respondentów do pilotażu, była dostępność osób badanych oraz wielkość gospodarstw rolnych. Badacz przeprowadził wywiad z 5 osobami, 3 mężczyznami i 2 kobietami, którzy byli właścicielami lub współwłaścicielami gospodarstw rolnych o powierzchni 1- 30 ha, 31- 50 ha, oraz powyżej 51 ha.

Po przeprowadzeniu badania kwestionariuszem wywiadu, respondenci pytani byli o następujące kwestie: czy pozycje w kwestionariuszu są zrozumiałe, czy wyczerpują tematykę projektu, (która każdorazowo przedstawiana była respondentom), czy w kwestionariuszy znajdują się zbędne pytania, czy jest coś jeszcze, o co moglibyśmy się dopytać w ramach niniejszego narzędzia, w jakim stopniu narzędzie odpowiada na kluczowe cele i założenia



projektu (przedstawiane na początku wywiadu osobom testowanym), jaki jest, w opinii respondenta, cel przeprowadzonego kwestionariusza.

Udział w badaniu był dobrowolny i odbywał się za ustną zgodą osób badanych na poświęcenie swojego czasu oraz wykorzystania wyników badania do przetestowania narzędzia badawczego.

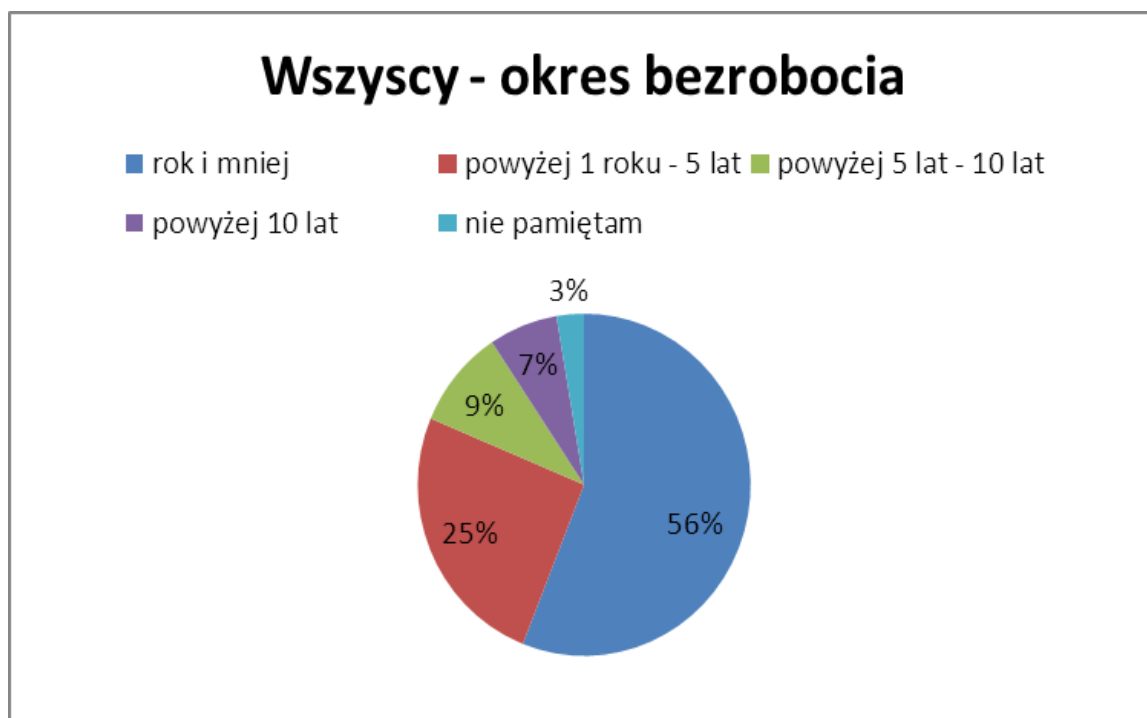
W skutek owych działań, narzędzie zostało nieznacznie zmodyfikowane. Efektem przeprowadzenia pilotażu było powstanie ostatecznych wersji narzędzi badawczych.

Badanie pilotażowe w zadowalającym stopniu potwierdziło poprawność i trafność tego narzędzia, przy założeniu przeszkolenia ankietatorów z jego zastosowania, oraz metod umiejętnego przeprowadzania wywiadu.

### III. Prezentacja wyników badań

#### 3.1. Prezentacja wyników badań bezrobotnych 50+ zamieszkujących tereny wiejskie województwa pomorskiego

Badania przeprowadzono na próbie 75 osób bezrobotnych 50+. Wśród badanych było 37 kobiet i 38 mężczyzn. 95% respondentów nie przekroczyło 60 roku życia. Przedstawienie wyników badania i ich interpretacja przebiega wg planu pytań, postawionych w kwestionariuszu do badania osób bezrobotnych i zawiera odpowiedzi na problemy zawarte w pytaniach.



**Rysunek 1** Struktura badanych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy.

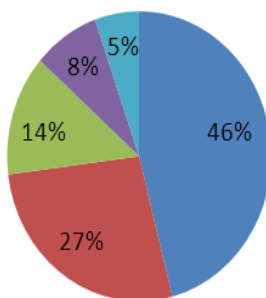
Źródło: opracowanie własne

Okres pozostawania bez pracy różnicuje badanych bezrobotnych na pięć grup. Największą grupę stanowią bezrobotni, którzy pozostają bez pracy poniżej jednego roku (56%). Pozostałe grupy tworzą osoby, które są bez pracy od 1 do 5 lat (25%), od 5 do 10 lat (9%) i powyżej 10 lat (7%). 3% respondentów nie pamięta jak długo pozostaje bez pracy.



## Kobiety - okres bezrobocia

■ rok i mniej      ■ powyżej 1 roku - 5 lat      ■ powyżej 5 lat - 10 lat  
■ powyżej 10 lat      ■ nie pamiętam



**Rysunek 2. Struktura bezrobotnych kobiet według czasu pozostawania bez pracy.**

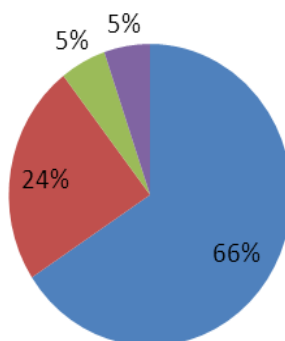
Źródło: opracowanie własne

Niepokojący jest fakt pozostawania bez pracy badanych kobiet przez okres dłuższy niż 1 rok, a jak obrazuje rysunek 2, w sumie 49% spośród nich pozostaje bez pracy powyżej 1 roku (27% powyżej 1 roku, 14% od 5 do 10 lat, 8% nie pracuje od ponad 10 lat). 5% badanych kobiet nie pamięta jak długo pozostaje bez pracy.

Pozostawanie bez pracy przez tak długi okres może mieć różne konsekwencje psychologiczne i społeczne. Obniżyć samoocenę, uruchamiać proces demotywacji, co w konsekwencji prowadzi do bierności i dezaktywacji społecznej.

## Mężczyźni- okres bezrobocia

■ rok i mniej      ■ powyżej 1 roku - 5 lat      ■ powyżej 5 lat - 10 lat  
■ powyżej 10 lat      ■ nie pamiętam



**Rysunek 3 Struktura bezrobotnych mężczyzn według czasu pozostawania bez pracy**

Źródło: opracowanie własne

W zdecydowanie lepszej sytuacji od kobiet są badani bezrobotni mężczyźni. W tej grupie 66% osób jest bez pracy przez rok i mniej. Duża grupa mężczyzn (24%) nie ma pracy od 1 do 5 lat. 5% od 5 lat do 10 lat, a 5% nie pamięta jak długo pozostaje bez pracy.

Długość okresu pozostawania bez pracy jest istotną zmienną wpływającą na aktywność człowieka. Badania opisujące zależności między długością pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, a zdolnością do jej podjęcia, wskazują na możliwość ukształtowania się syndromu „wyuczonej bezradności”. Termin ten został wprowadzony przez amerykańskiego psychologa - Martina Seligmana. Podczas przeprowadzonego eksperymentu, zauważył on, że dając badanym zadania, które nie posiadały rozwiązania, ludzie zaczęli przejawiać objawy podobne do depresji, poddawali się, tracili nadzieję w powodzenie swoich działań, pogarszał się ich stan psychiczny. W podobnej sytuacji znajdują się osoby bezrobotne, które zostały postawione z różnych powodów przed zadaniem nie do rozwiązania – znalezienia pracy.

Kilkunastoletni okres występowania bezrobocia w Polsce powoduje, iż niektóre osoby pozostają bez pracy przez wiele lat (nawet 14 - 15 lat). Tak długi okres „bycia bezrobotnym” skutkuje zmianami zarówno na płaszczyźnie materialnej, jak i na płaszczyźnie psychologicznej. Na płaszczyźnie materialnej mamy do czynienia z biedą wynikającą z braku pracy. Natomiast problem na płaszczyźnie psychologicznej skutkuje zmianami w sferze osobowości osoby bezrobotnej – w postaci między innymi syndromu wyuczonej bezradności.

Pozostawanie bez pracy przez okres powyżej 24 miesięcy generuje zmiany w psychice takiej osoby. Osoby, u których powyższy syndrom występuje mają bardzo duże trudności w podjęciu jakiegokolwiek pracy, nawet gdyby taka możliwość zaistniała (W. Kasperkiewicz, S. Mikosik, 1993).

### **Doświadczenie w pracy w rolnictwie bezrobotnych w wieku 50+ zamieszkałych na terenie wiejskim**

Doświadczenie jest istotną zmienną, wpływającą pozytywnie na efekt wykonywanej pracy. Doświadczenie, bowiem jest jednym ze składników kompetencji, która pozytywnie koreluje z efektywnym wykonywaniem obowiązków na konkretnym stanowisku pracy. W przypadku badanych bezrobotnych 50+ posiadanie doświadczenia w pracy w rolnictwie działa na ich korzyść, bowiem doświadczenie jest istotną kompetencją – zdaniem badanych rolników (zgodnie z wynikami badania zaprezentowanymi w dalszej części opracowania) do wykonywania pracy w charakterze zarządcy w rolnictwie.



**Tabela 2 Rodzaje gospodarstw w jakich pracowali bezrobotni**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Mieszane	40%
Uprawowe	36%
Hodowlane	24%

*Źródło: opracowanie własne*

Badani bezrobotni posiadają doświadczenie w trzech rodzajach gospodarstw rolnych: mieszanych 40%, uprawowych 36% i hodowlanych 24%.

**Tabela 3 Przeciwwskazania do podjęcia pracy w gospodarstwie rolnym**

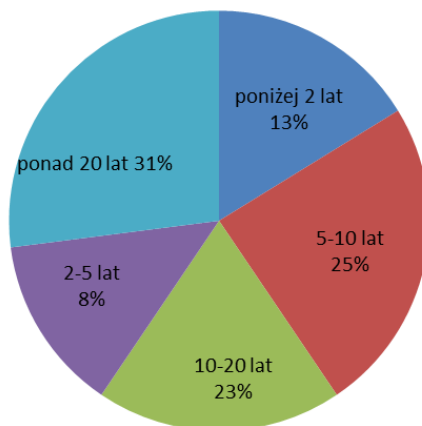
Rozkład w/g płci badanych bezrobotnych	Wyszczególnienie		
	Zdrowotne	Wiekowe	Brak przeciwwskazań
Kobiety	32%	3%	65%
Mężczyźni	26%	3%	71%
Razem	29%	3%	68%

*Źródło: opracowanie własne*

Spośród osób badanych 32% kobiet i 26% mężczyzn sygnalizuje problem z podjęciem pracy ze względu na uwarunkowania zdrowotne, 3% mężczyzn i 3% kobiet uważa, iż nie nadaje się do pracy w gospodarstwie rolnym ze względu na podeszły wiek. Natomiast 65% badanych kobiet i 71% bezrobotnych mężczyzn nie sygnalizuje zarówno czynników zdrowotnych, jak i wiekowych uniemożliwiających podjęcie pracy.

Zmienną różnicującą całą grupę bezrobotnych jest doświadczenie. Badane osoby legitymują się stażem pracy w rolnictwie od poniżej 2 lat do powyżej 20 lat pracy.

### Doświadczenie w rolnictwie



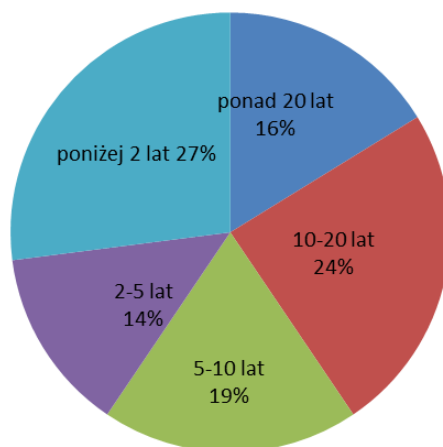
Rysunek 4 Doświadczenie w pracy w rolnictwie osób bezrobotnych 50+

Źródło: opracowanie własne

Najwyższe ponad 20 letnie doświadczenie pracy w rolnictwie posiada 31 procentowa grupa bezrobotnych. Natomiast najmniej liczną grupą są osoby posiadające doświadczenie 2-5 letnie (8% bezrobotnych). Kolejna pod względem liczebności grupa to osoby z doświadczeniem ponad 20 letnim (31%) i w przedziale między 5-10 lat (25%). 23% to bezrobotni ze stażem w rolnictwie w przedziale od 10-20 lat.

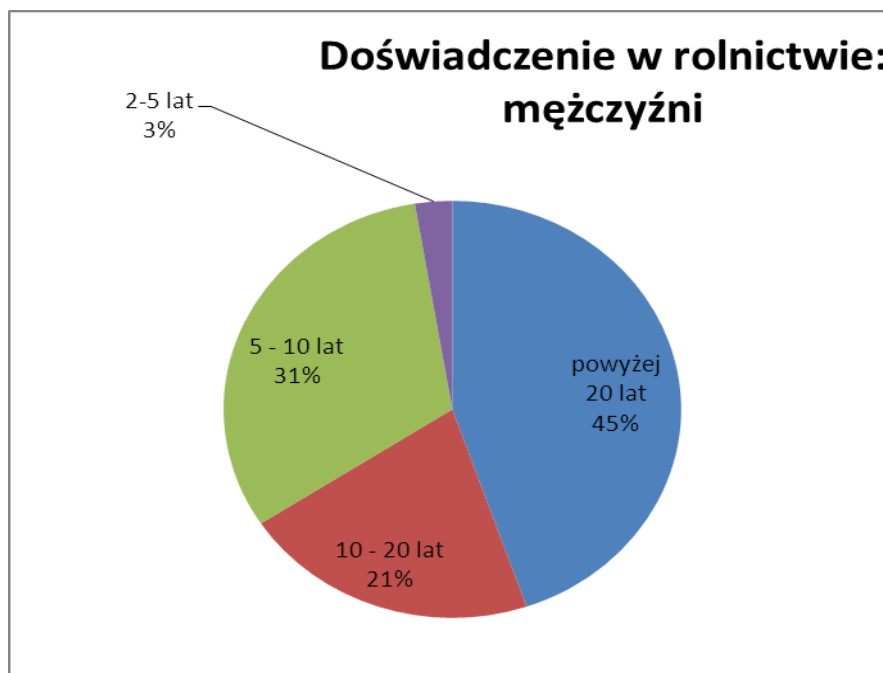
Rysunek 5 Doświadczenie w rolnictwie badanych kobiet 50+

### Doświadczenie w rolnictwie: kobiety



Źródło: opracowanie własne

Najwięcej bezrobotnych kobiet (27%) legitymuje się poniżej 2 letnim stażem pracy w rolnictwie. Kolejną grupę stanowią kobiety (24%) z doświadczeniem od 10 do 20 lat. 19% badanych kobiet legitymuje się doświadczeniem w przedziale 5-10 lat. Kolejna grupa to kobiety (16%) z powyżej 20 letnim stażem pracy w rolnictwie. Najmniej doświadczone osoby w pracy w rolnictwie, to kobiety, które pracowały w rolnictwie od 2 do 5 lat (14%).



**Rysunek 6 Doświadczenie w rolnictwie badanych mężczyzn 50+**

*Źródło: opracowanie własne*

Najwięcej mężczyzn spośród badanych osób (45%) posiada ponad 20 letnie doświadczenie. Kolejną pod względem wielkości stażu pracy (5-10 lat pracy w rolnictwie) stanowi 31 procentowa grupa badanych. 21% mężczyzn pracowało w rolnictwie przez okres od 10 do 20 lat. Najmniej respondentów (3%) legitymuje się stażem pracy w rolnictwie w przedziale od 2-5 lat pracy.

Należy tutaj nadmienić, że większość bezrobotnych dotychczas pracowała w gospodarstwach poniżej 50 ha (60%), dużo mniej, bo 20% pracowało w gospodarstwach powyżej 50 ha, 20 % bezrobotnych w ogóle nie wykonywało prac związanych z rolnictwem.



**Tabela 4 Wielkość gospodarstw w jakich pracowały osoby bezrobotne**

Odpowiedzi badanych bezrobotnych	Gospodarstwa rolne w których pracowali bezrobotni		Nie pracowali w gospodarstwie rolnym
	Gospodarstwa powyżej 50 ha	Gospodarstwa poniżej 50 ha	
	20% bezrobotnych	60% bezrobotnych	20% bezrobotnych

*Źródło: opracowanie własne*

**Tabela 5 Doświadczenie badanych kobiet w obszarze pozarolniczym**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Sprzątanie	16%
Usługi	11%
Opieka nad dziećmi	11%
Działalność gospodarcza	5%
Handel	1%
Produkcja	1%

*Źródło: opracowanie własne*

Kolejną analizowaną zmienną w próbie bezrobotnych kobiet jest doświadczenie jakie posiadają bezrobotni 50+ w obszarze pozarolniczym. Aktywność badanych kobiet przejawiała się w sześciu różnych obszarach działalności. Najwięcej kobiet (16%) wykonywało proste prace porządkowe. 11 % kobiet pracowało w usługach i tyleż samo opiekowało się dziećmi. 5% kobiet prowadziło działalność gospodarczą, a najmniej, bo 1% pracowało w produkcji i tyle samo w handlu. Pozostałe osoby badane wskazywały na brak jakichkolwiek doświadczeń zawodowych poza rolnictwem.



**Tabela 6 Doświadczenie badanych mężczyzn w obszarze pozarolniczym**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Budownictwo	32%
Praca fizyczna	16%
Transport i logistyka	8%
Przemysł, produkcja	5%
Spawalnictwo, blacharstwo	5%
Gastronomia	5%

*Źródło: opracowanie własne*

Duże zróżnicowanie w doświadczeniu obserwujemy również wśród badanych mężczyzn. Bezrobotni mężczyźni przejawiali aktywność zawodową w sześciu różnych obszarach działalności pozarolniczej. Dominuje doświadczenie przy wykonywaniu prac związanych z budownictwem (32%) oraz przy wykonywaniu prostych prac fizycznych (16%). Pozostali mężczyźni (8%) posiadają doświadczenie w logistyce i transporcie, po 5% mężczyzn pracowało w przemyśle i produkcji, wykonywało różne prace spawalniczo – blacharskie i pracowało w gastronomii. Pozostałe osoby badane wskazywały na brak jakichkolwiek doświadczeń zawodowych poza rolnictwem.

Porównując ze sobą doświadczenie obydwu analizowanych grup bezrobotnych można stwierdzić, iż tylko mało znacząca grupa kobiet ma doświadczenie w innych obszarach działalności, niż rolnictwo, natomiast mężczyźni w odróżnieniu od kobiet byli bardziej mobilni, zdobyli doświadczenie głównie przy pracach budowlanych oraz przy wykonywaniu prostych prac fizycznych.



## Wiek, a produktywność pracowników

Szczyt produktywności osiągany jest zazwyczaj przez pracowników, w zależności od zawodu oraz innych uwarunkowań, w wieku trzydziestu bądź czterdziestu lat (lub szerzej, pomiędzy 25 a 45 rokiem życia) (por. przeglądy: Skirbekk 2004, Engelhardt, 2010; Silverstein 2008; Richardson 2010). Potwierdzone jest to empirycznie w przypadku wielu profesji. Wydajność w pracy starszych pracowników zależy nie tylko od ich indywidualnego potencjału, lecz również od zawodu, profilu pracy, zadań i wymagań.

Nawiązując do badań Silverstein'a (2008) można wskazać na cztery główne powody tego, iż starsi pracownicy nawet z obniżoną funkcjonalnością kognitywną i fizyczną, mogą pracować produktywnie. Po pierwsze, zazwyczaj pracownicy nie muszą pracować na granicy swoich możliwości i przy najwyższej produktywności. Zostawia to bezpieczny margines, w którym starsi pracownicy odnajdą się tak samo dobrze jak młodszy. Po drugie, mimo, iż wiele funkcji obniża się wraz z wiekiem, różne osoby starzeją się w różny sposób i zmiany uzależnione są o czynników indywidualnych i zewnętrznych. Po trzecie, niektóre istotne dla wydajności w pracy czynniki zyskują wraz z wiekiem. Przykładowo, w niektórych zawodach doświadczenie zawodowe i życiowe lub wiedza specjalistyczna mogą stanowić cenne zasoby i kluczowe determinanty zyskowej pracy. Po czwarte wreszcie, środowisko pracy (m.in. praktyki zarządzania wiekiem) może przyczynić się do polepszenia umiejętności i wzrostu produktywności starszych pracowników. **Innymi słowy, osoby po 50 roku życia nie są mniej zdolne do efektywnej pracy we współczesnej gospodarce niż osoby młodsze.**

**Tabela 7 Typy zadań i prac ze względu na relację wieku do produktywności według Warr'a**

Typ pracy	Wymagania kompetencyjne przekraczają możliwości starszych pracowników?	Wydajność zyskuje wraz z doświadczeniem?	Oczekiwany związek ze wzrostem wieku
<b>A</b>	nie	tak	pozytywny
<b>B</b>	nie	nie	zerowy
<b>C</b>	tak	tak	zerowy
<b>D</b>	tak	nie	negatywny

Źródło: Warr (1994)

Warr (1994) wyróżnił cztery typy zadań i prac (stanowisk, zawodów) w zależności od tego, czy ich wymagania fizyczne i kognitywne przekraczają możliwości starszych pracowników oraz, czy doświadczenie wpływa korzystnie na produktywność (Tabela 5). Niektóre prace lub zadania wymagające umiejętności pogarszających się wraz z wiekiem, co nie jest rekompensowane przez doświadczenie. Typ D obejmuje zawody, w których starszy wiek negatywnie wpływa na produktywność. Kontynuując tok myśli Warr’a można by wskazać na zawody wymagające siły fizycznej, zwinności i zdolności sensorycznych, np. pracownicy fizyczni, sportowcy. Zalicza się tu również działalność, w której następuje szybka zmiana technologiczna, wymagany jest wysoki poziom inteligencji płynnej i stałe uczenie się. Profesje te nabierają coraz większego znaczenia w nowoczesnej gospodarce opartej na wiedzy. Przykładem mogą być chociażby inżynierowie zaawansowanych technologii, informatycy, specjaliści IT. Typ A obejmuje natomiast dziedziny, w których spadek niektórych zdolności w starszym wieku nie powinien wpływać na produktywność, zaś wieloletnie doświadczenie, wiedza ekspercka i inne umiejętności (np. społeczne, komunikacyjne) mogą ją nawet istotnie podnieść. Przykładów jest wiele z wielu dziedzin. Są to zarówno proste prace, jak sprzedawcy, pracownicy usług spożywczych, sortownicy pocztowi, krawcy. Są to też jednak także menadżerowie i specjaliści w dziedzinach takich jak zarządzanie personelem, prostsze (wolniej rozwijające się) technologie, niektóre dziedziny i specjalizacje naukowe. Z kolei w pracach typu C negatywne efekty starzenia równoważone są poprzez zyski z doświadczenia. Tutaj także zaliczyć możemy specjalistów, menadżerów lub naukowców z niektórych dziedzin (związanych np. z szybkim rozwojem technologii i wiedzy), ale też niektórych wysoko wykwalifikowanych robotników. Na koniec wreszcie, w niektórych pracach, ani starzenie się, ani doświadczenie nie wpływają na produktywność (typ B). Są to np. prace zrutynizowane, niewymagające zbyt wielu zdolności kognitywnych lub fizycznych.

**Innymi słowy, z przeglądu opisanych powyższych badań wynika, iż osoby po 50 roku życia nie są mniej zdolne do efektywnej pracy we współczesnej gospodarce niż osoby młodsze. Przekładając przedstawione fakty na zebrane wyniki badań bezrobotnych 50+, doświadczenie w pracy w rolnictwie oraz całą gamą różnorodnych umiejętności, które posiadają badane osoby przemawia to pozytywnie za możliwością wykonywania pracy w charakterze zarządcy w rolnictwie.**

## **Bezrobotni 50+ według poziomu wykształcenia**

Wykształcenie jest kolejną badaną zmienną w grupie osób 50+. Wykształcenie istotnie wpływa na poziom aktywności zarówno indywidualnej, jak i społecznej bezrobotnych. Jak się wydaje wykształcenie i wiek badanych prawdopodobnie jest jedną z kluczowych czynników pozostawiania osobą bezrobotną.

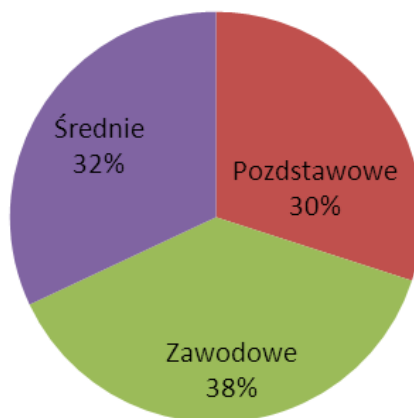
**Tabela 8 Wykształcenie osób bezrobotnych**

Wyszczególnienie	Płeć badanych respondentów		Razem
	Kobiety	Mężczyźni	
Podstawowe	30%	41%	41%
Zawodowe	38%	37%	37%
Średnie	32%	20%	20%
Wyższe	-	2%	2%

*Źródło: opracowanie własne*

Wykształcenie osób bezrobotnych jest zróżnicowane. Analizując łącznie całą grupę badanych, procentowo największą z nich stanowią osoby z wykształceniem podstawowym (41%), natomiast najmniejszą osoby z wykształceniem wyższym (2%). Największe zróżnicowanie pod względem wykształcenia znajduje się w grupie badanych mężczyzn. Najwięcej z nich posiada wykształcenie podstawowe (41%) i kolejno zawodowe (37%), średnie (20%) i wyższe (2%). Bardziej jednorodna pod względem wykształcenia jest grupa badanych kobiet. Najwięcej z nich posiada wykształcenie zawodowe (38%), średnie (32%) oraz podstawowe (30%). Żadna z badanych kobiet nie posiada wykształcenia wyższego.

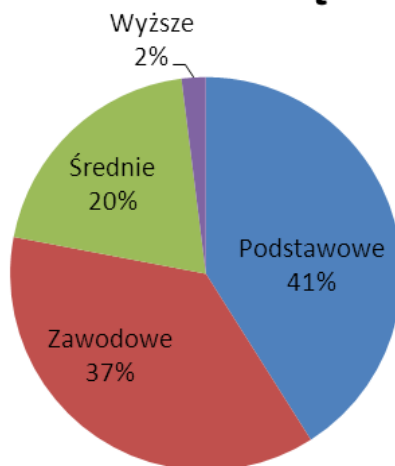
## Wykształcenie: Kobiety



Rysunek 7 Bezrobotne kobiety 50+ według poziomu wykształcenia

Źródło: opracowanie własne

## Wykształcenie: Mężczyźni



Rysunek 8 Wykształcenie badanych mężczyzn

Źródło: opracowanie własne

Kolejną istotną w przeprowadzonym badaniu zmienną była samoocena umiejętności zawodowych bezrobotnych. Poproszono badanych, aby ocenili swoje umiejętności, w obrębie zadań realizowanych w gospodarstwach, w których dotychczas pracowali.



**Tabela 9 Samoocena umiejętności zawodowych badanych kobiet**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Obsługa hodowli bydła i trzody chlewnej	65%
Uprawa i zbiory warzyw i owoców	51%
Żniwa, sianie, orka	38%
Pomoc przy prostych pracach (pielenie, obróbka np. buraków)	35%
Obróbka drobiu	27%
Prace ogrodowe	16%

*Źródło: opracowanie własne*

Najwięcej osób spośród badanych kobiet (65%) wskazuje, iż posiada umiejętności związane z hodowlą bydła i trzody chlewnej, oraz potrafi wykonywać prace przy uprawie oraz zbiorze warzyw i owoców (51%). 38% badanych kobiet dobrze ocenia swoje umiejętności w pracach podczas żniw, siania i orki. 35% potrafi wykonywać proste prace takie jak: pielenie, obróbka np. buraków. 27% kobiet uważa, że dobrze sobie radzi przy obróbce drobiu, a 16% potrafi wykonywać prace ogrodowe.

**Tabela 10 Samoocena umiejętności zawodowych badanych mężczyzn**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Żniwa, sianie, orka	55%
Obsługa maszyn rolniczych (prawo jazdy kat. T)	42%
Mechanika maszyn rolnych	42%
Proste prace porządkowe (karmienie bydła, dojenie krów, dbanie o czystość w oborze, chlewni)	39%
Dbanie o bydło i trzodę chlewną	31%

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zbiory warzyw i owoców	13%
Doradztwo w zakresie technologii	5%
Organizowanie pracy	5%

*Źródło: opracowanie własne*

Najwięcej mężczyzn dobrze ocenia swoje umiejętności związane z uprawą i zasiewem ziemi ornej oraz przy wykonywaniu prac żniwnych (55%). Równie dobrze oceniają badani mężczyźni swoje umiejętności przy obsłudze i sprawnym funkcjonowaniu maszyn rolniczych (42%). Różne prace porządkowe między innymi: karmienie bydła, dojenie krów, dbanie o czystość w oborze, chlewni, dobrze wykonuje 39% badanych. 31% ma umiejętności przy obsłudze bydła i trzody chlewnej. Uprawiać, oraz zbierać warzywa i owoce potrafi 13% respondentów. 5% ma doświadczenie w doradztwie w zakresie technologii, a 5% posiada umiejętności działania zorganizowanego.

Samoocena umiejętności dokonana przez bezrobotnych, jak i umiejętności związane z wykonywaniem prostych prac, nie wymagających szczególnych umiejętności mogą być konsekwencją braku kwalifikacji badanych. Pytając respondentów o ukończone kursy i szkolenia, aż 92% kobiet i 60 % mężczyzn dotychczas nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu. 40% mężczyzn ukończyło kurs nauki jazdy i obsługi maszyn rolniczych. Podobny kurs ukończyło 3% kobiet. Wśród kobiet jest też 5% osób, które ukończyło kurs bhp.

**Tabela 11 Ukończone kursy i szkolenia**

Wyszczególnienie	Rozkład badanych w/g płci	
	Kobiety	Mężczyźni
Brak ukończonych kursów i szkoleń w zakresie rolnictwa	92%	60%
Ukończyli kurs nauki jazdy traktorem (są posiadaczami prawa jazdy kategorii T) Umieją obsługiwać maszyny rolnicze	3%	40%
Ukończyli szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	5%	-

*Źródło: opracowanie własne*



Literatura przedmiotu oraz różne źródła opisujące bezrobotnych 50+ wskazują na bardzo istotną cechę charakteryzującą bezrobotnych, jaką jest bierność. Doświadczenie bierności jest konsekwencją małej lub wręcz braku świadomości potrzeb rozwojowych. Świadomość potrzeb jest bowiem niezbędna do wyjścia ze stanu dezaktywacji społecznej w jakiej niewątpliwie bezrobotni się znajdują. Powyższe potwierdzają również poniższe wyniki badań.

**Tabela 12 Potrzeby szkoleniowe badanych bezrobotnych**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi w/g płci	
	Kobiety	Mężczyźni
Nie ma potrzeb szkoleniowych	54%	45%
Nie wiem	27%	28%
Kurs opieki nad osobą starszymi	7%	-
Kurs nauki języków obcych	3%	-
Kurs obsługi komputera	3%	-
Kurs zarządzania	3%	-
Kurs gastronomiczny	3%	-
Kurs obsługi wózków widłowych	-	11%
Kurs spawania	-	8%
Kurs operatora koparki	-	8%

*Źródło: opracowanie własne*

Analizując potrzeby szkoleniowe respondentów bardzo wyraźnie uwidacznia się duży procent badanych osób zarówno mężczyzn (45%) jak i kobiet (54%), które nie mają żadnych potrzeb szkoleniowych, nie chcą się uczyć i zdobywać umiejętności w żadnym obszarze wiedzy i działalności. Równie dużą grupę zarówno mężczyzn (28%) jak i kobiet (27%) stanowią osoby, które nie mają świadomości potrzeb szkoleniowych. Tylko nieliczni spośród mężczyzn



chcieliby zdobyć umiejętności i uprawnienia do pracy w prowadzeniu wózków widłowych (11%), 8% badanych mężczyzn chciałoby nauczyć się obsługiwaną koparki i tyleż samo przejść kurs nauki spawania. Podobnie jak u mężczyzn tylko nieliczna grupa kobiet sygnalizuje potrzeby uczenia się i zdobywania nowych doświadczeń. Tylko niektóre z nich chciałyby nauczyć się profesjonalnie opiekować osobami starszymi (7%). 3% kobiet chciałoby podjąć kurs nauki języka obcego. Również 3% kobiet chce nauczyć się obsługiwać komputer, 3% zdobyć wiedzę z zakresu zarządzania gospodarstwem i 3% ukończyć kurs gastronomiczny.

Porównując ze sobą obydwie grupy bezrobotnych, dominujący jest brak przejawiania jakichkolwiek potrzeb, których realizacja zwiększyłaby ich wiedzę i umiejętności, stwarzając tym samym możliwość podjęcia pracy. Równie dużą grupę zarówno mężczyzn, jak i kobiet stanowią osoby, które nie uświadamiają sobie jakichkolwiek potrzeb poznawczych.

W przeprowadzonym badaniu zapytano również bezrobotnych o ich plany zawodowe.

**Tabela 13 Plany zawodowe badanych osób**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi w/g płci		Razem
	Kobiety	Mężczyźni	
Podjęcie jakiejkolwiek pracy	43%	45%	44%
Praca w innej dziedzinie niż rolnictwo	24%	18%	21%
Brak zawodowych	19%	21%	20%
Praca w rolnictwie	3%	4%	7%
Działalność gospodarcza	5%	3%	4%
Przejście na emeryturę	5%	3%	4%

*Źródło: opracowanie własne*

W zobrazowanych planach zawodowych dominuje bardzo silna potrzeba podjęcia jakiejkolwiek pracy, bez żadnych preferencji, co do rodzaju pracy (44% badanych bezrobotnych, w tym 43% kobiet i 45% mężczyzn). Stosunkowo duża grupa badanych 21% (24% kobiet i 18% mężczyzn) zamierza znaleźć pracę w innej dziedzinie niż rolnictwo. 20% osób (19% kobiet i 21% mężczyzn) nie ma żadnych planów zawodowych, co jak się wydaje



może być związane z doświadczaniem przeżywania beznadziejności sytuacji w jakiej się znajdują, lub też braku świadomości potrzeb szkoleniowych. 4% bezrobotnych (5% kobiet i 3% mężczyzn) planuje podjąć działalność gospodarczą, a tylko 7% osób (3% kobiet i 4% mężczyzn) chce pracować w rolnictwie. Natomiast 4% bezrobotnych planuje przejście na emeryturę.

Zapytano również badanych o ewentualne potrzeby szkoleniowe bezrobotnych w kontekście pracy w charakterze zarządcy w rolnictwie. Celem pytania była ocena świadomości posiadania bądź braku kompetencji do wykonywania powyższego zawodu.

**Tabela 14** *Potrzeby szkoleniowe badanych kobiet w kontekście pracy w zawodzie zarządcy w rolnictwie*

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Kierowanie gospodarstwem	32%
Zarządzanie ludźmi	30%
Nie wiem, brak odpowiedzi	24%
Nowe technologie (maszyny, technologie upraw, hodowli)	14%
Nie ma potrzeb (za późno na rozwijanie nowych kompetencji)	14%
Szkoły, kursy rolnicze	11%
Nie jestem zainteresowany wykonywaniem zawodu	8%
Nauka języków obcych	8%
Nauka obsługi komputera	5%
Finanse	3%

*Źródło: opracowanie własne*

Analizując potrzeby szkoleniowe w kontekście możliwości pracy jako zarządca w rolnictwie, najwięcej badanych kobiet chciałaby rozwijać kompetencje w obszarze kierowania gospodarstwem rolnym (32% kobiet). Kolejną w hierarchii potrzeb rozwojowych jest obszar

zarządzania ludźmi (30%). 24% bezrobotnych kobiet nie zna swoich potrzeb. 14% chciałaby rozwijać się w obszarze nowych technologii w zakresie upraw i hodowli zwierząt. Również 14% uważa, iż za późno jest na uczenie się czegokolwiek. 11% kobiet przejawia potrzeby doksztalcania się na kursie rolniczym, upatrując w tym szansę na zwiększenie możliwości podjęcia pracy. 8% kobiet nie jest zainteresowana wykonywaniem zawodu zarządcy w rolnictwie. 5% kobiet widzi potrzebę nauczania się obsługiwanego komputera. Natomiast 3% badanych chce nauczyć się języka obcego, a 3% kobiet chce poznać podstawową wiedzę z zarządzania finansami gospodarstwa rolnego.

**Tabela 15** *Potrzeby szkoleniowe badanych mężczyzn w kontekście pracy w zawodzie zarządcy w rolnictwie*

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
Kierowanie gospodarstwem od podstaw	32%
Nowe technologie (maszyny, technologie upraw, hodowli	24%
Nie jestem zainteresowany wykonywaniem zawodu	24%
Finanse	16%
Nie wiem, nie mam pomysłu	16%
Zarządzanie ludźmi	16%
Nauka języków obcych	13%
Prawo	8%
Obsługa komputera	5%
Za późno na naukę	3%
Szkoły , kursy rolnicze	3%

*Źródło: opracowanie własne*

Analizując potrzeby szkoleniowe w kontekście możliwości pracy jako zarządca w rolnictwie, najwięcej badanych mężczyzn chciałaby rozwijać kompetencje w obszarze kierowania gospodarstwem rolnym (32%). Kolejną w hierarchii potrzeb szkoleniowych

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



mężczyzn jest zdobywanie wiedzy z zakresu nowych technologii (24%), będąc świadomym faktu, że prowadzenie nowoczesnego gospodarstwa wymaga posiadania dużej wiedzy i umiejętności z tego zakresu. 24% nie jest zainteresowana wykonywaniem zawodu zarządcy w rolnictwie. 16% mężczyzn widzi konieczność doskonalenia się z finansów gospodarstwa rolnego. 16% nie ma pomysłu, czego mogłaby się jeszcze nauczyć. 16% chciałoby nauczyć się podstaw kierowania ludźmi. 13% języka obcego, 8% podstaw prawa, 5% obsługi komputera, 3% badanych uważa, że jest już za późno na naukę. Pozostałe 3% mężczyzn chce ukończyć kurs lub szkołę rolniczą.

## **Zarządca w rolnictwie według badanych bezrobotnych**

Sposób opisanie i uporządkowanie, kompetencji osoby zarządzającej w gospodarstwie rolnym oraz wymagane kompetencje do wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie, jest zgodny z ich współczesnym rozumieniem w zarządzaniu zasobami ludzkimi i psychologii organizacji (S.Kania, 2002). Pojęciu kompetencji przypisuje się zdolność skutecznej realizacji zadań zawodowych lub osiągnięcia oczekiwanych wyników. W związku z takim rozumieniem definiuje się kompetencje jako: wiedzę, umiejętności oraz motywację warunkującą zachowania konkretnego pracownika, które umożliwiają realizację zadań zawodowych, określonych na konkretnym stanowisku pracy zgodnie z oczekiwaniami firmy. Celem kompetencyjnego opisu stanowisk pracy jest opisanie wymagań, jakie musi posiadać pracownik, aby skutecznie realizować zadania na zajmowanym stanowisku pracy. Ponadto oddziela się kompetencję od kwalifikacji formalnych np. wykształcenia. W prostszym rozumieniu kompetencje określają wiedzę, umiejętności, doświadczenie, motywację, cechy osobowości niezbędne do wykonywania zadań na określonym stanowisku pracy. Natomiast kwalifikacje to posiadanie określonego dyplomu ukończenia szkoły, kursu, czy szkolenia (S.Kania, 2002).

Zgodnie z powyższym rozumieniem wymagane kompetencje w zawodzie zarządcy w rolnictwie opisuje się jako kompetencje, których składnikami są: wiedza, doświadczenie, umiejętności i cechy osobowości, oddzielając wykształcenie jako formalne kwalifikacje, ale niezbędne do wykonywania zawodu

**Tabela 16 Wymagania kompetencyjne i kwalifikacje formalne zarządcy w rolnictwie według badanych bezrobotnych 50+**

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Rozkład odpowiedzi</b>
Doświadczenie w pracy w gospodarstwie	62%



Wiedza specjalistyczna z zakresu wykonywanej pracy	48%
Umiejętności zarządzania ludźmi	40%
Obsługa maszyn rolniczych	23%
Wyższe wykształcenie	13%
Być osobą wzbudzającą zaufanie	5%
Być solidnym i punktualnym	4%

*Źródło: opracowanie własne*

Respondenci uważają, że najbardziej istotne w wykonywaniu zawodu zarządcy w rolnictwie jest posiadanie doświadczenia w pracy w gospodarstwie (62%), posiadanie wiedzy specjalistycznej (48%), umiejętność zarządzania ludźmi (40%). Trochę mniej, bo 23% uważa że zarządca w rolnictwie powinien umieć obsługiwać maszyny rolnicze. 13% uważa, iż do efektywnego wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie niezbędne jest kierunkowe wykształcenie wyższe. 5% bezrobotnych wskazuje na cechy osobowości takie jak bycie osobą wzbudzającą zaufanie (5%), oraz solidność i punktualność (4%).

**Tabela 17 Szacowana wysokość wynagrodzenia zarządcy w rolnictwie**

Wyszczególnienie	Rozkład odpowiedzi
2-3 tys netto	53%
nie wiem	16%
1-2 tys netto	12%
3-4 tys netto	11%
5-7 tys netto	4%
pow. 7 tys netto	4%

*Źródło: opracowanie własne*

Wynagrodzenie zarządcy w rolnictwie zdaniem większości osób badanych (53%) powinno kształtować się w granicach 2-3 tys. złotych netto za m-c pracy. 16% respondentów

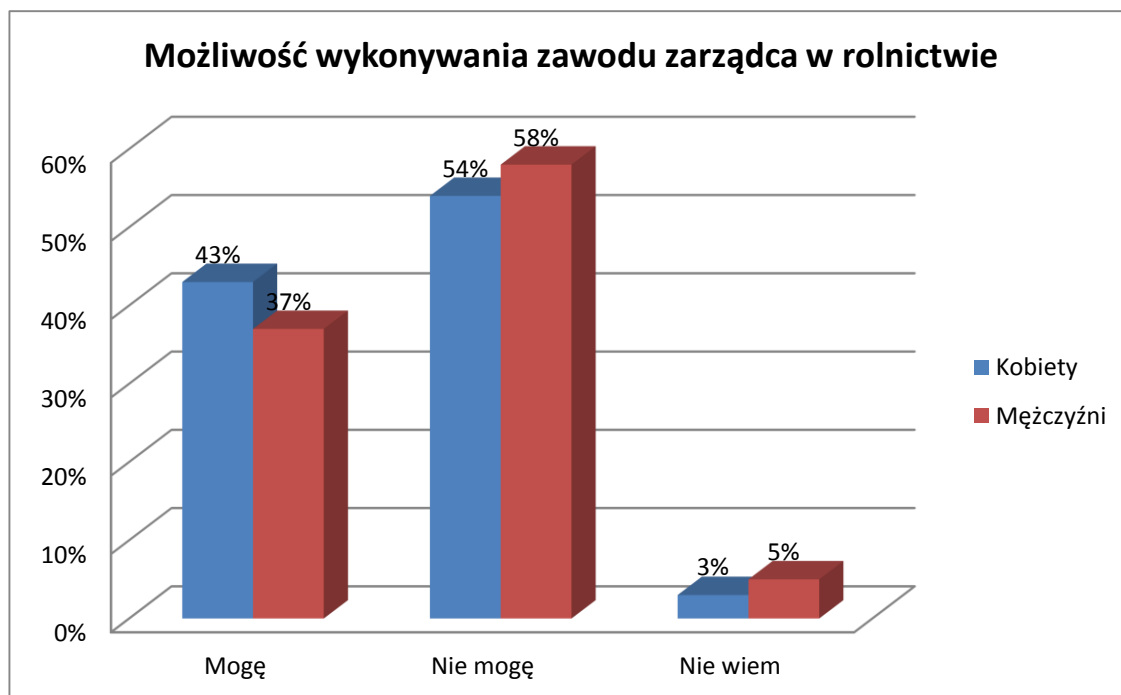
nie ma zdania na temat zarobków zarządcy. Wynagrodzenie w przedziale wielkości 1-2 tys. szacuje 12% osób badanych, na przedział od 3-4 tys. wskazuje 11% osób, na 5-7 tys. wskazuje 4% osób. Natomiast na wynagrodzenie, które powinien otrzymywać zarządca rolnictwie (7 tys. zł. netto) wskazuje 4% badanych bezrobotnych.

**Tabela 18 Ocena atrakcyjności zawodu zarządcy w rolnictwie przez bezrobotnych 50+**

Rozkład w/g płci	Wyszczególnienie		
	Atrakcyjny	Nieatrakcyjny	Nie mam zdania
Kobiety	70%	27%	3%
Mężczyźni	55%	42%	3%

Źródło: opracowanie własne

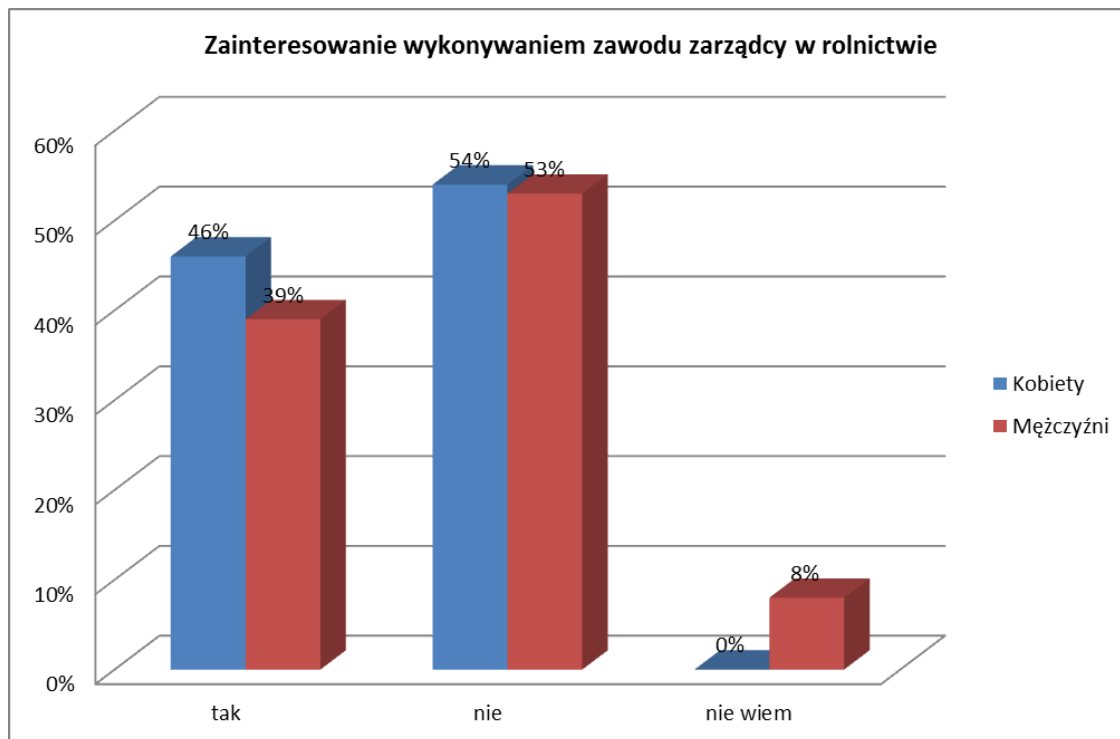
Badani bezrobotni spostrzegają zawód zarządcy w rolnictwie jako atrakcyjny. Tak uważa 70% kobiet i 55% mężczyzn. 27% kobiet i 42% mężczyzn uważa przedmiotowy zawód za nieatrakcyjny. Natomiast po 3% kobiet i tyle samo mężczyzn nie ma zdania na ten temat.



**Rysunek 9 Ocena możliwości wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie przez bezrobotnych 50+**

Źródło: opracowanie własne

Na pytanie o możliwość wykonywania przez osoby badane zawodu zarządcy w rolnictwie, 43% kobiet i 37% mężczyzn odpowiada, iż mogłaby pracować w powyższym zawodzie. 54% kobiet i 58% mężczyzn nie widzi takiej możliwości. Natomiast 5% mężczyzn i 3% kobiet nie ma zdania na ten temat.



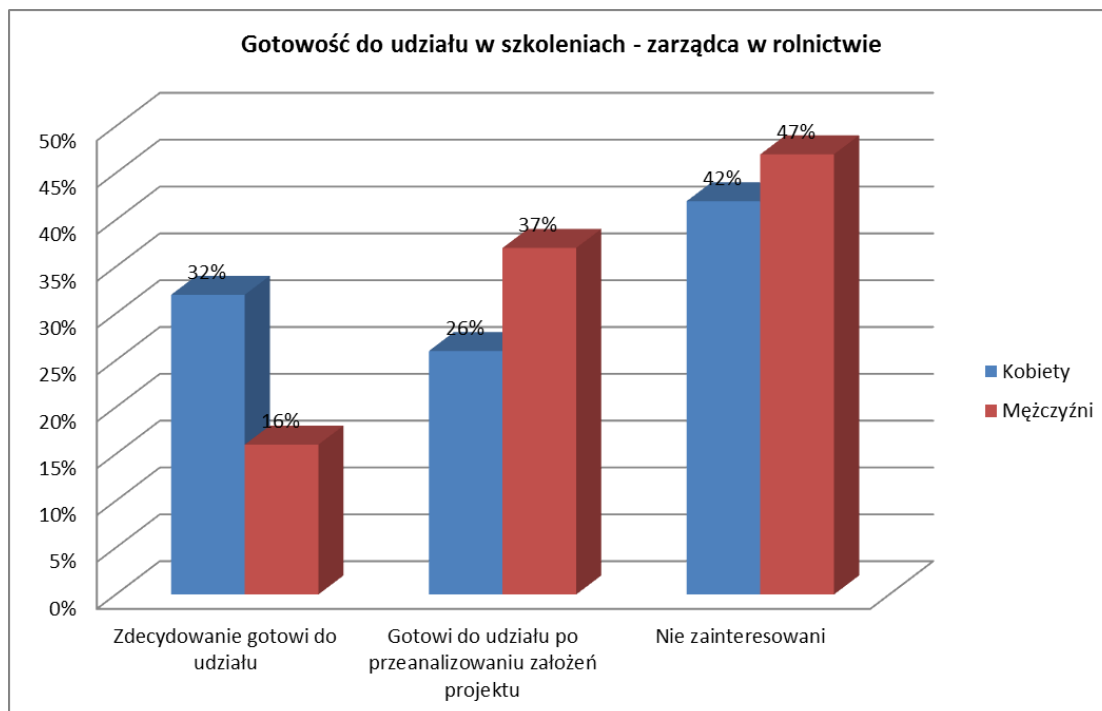
**Rysunek 10 Zainteresowanie bezrobotnych 50+**

Źródło: opracowanie własne

Zainteresowana udziałem w projekcie jest 46 procentowa grupa kobiet i 39% mężczyzn (chcieliby wykonywać zawód zarządcy w rolnictwie). 54% kobiet i 53% mężczyzn nie jest zainteresowana udziałem w projekcie. Natomiast 8% mężczyzn nie ma zdania na ten temat.

Podczas przeprowadzania wywiadu z bezrobotnymi, zapytano ich również o deklarację udziału w szkoleniu, które przygotowywałyby do wykonywania pracy w zawodzie zarządcy w rolnictwie. Wyniki obrazują duże zainteresowanie zawodem. 32% kobiet i 16% mężczyzn jest zdecydowanie gotowa od zaraz. Natomiast 37% mężczyzn i 26% kobiet jest gotowa, ale musiałaby najpierw zapoznać się ze szczegółami projektu. 42% kobiet i 47% mężczyzn nie chce brać udziału w szkoleniach, które mogłyby ich przygotować do pełnienia funkcji zarządcy w rolnictwie.



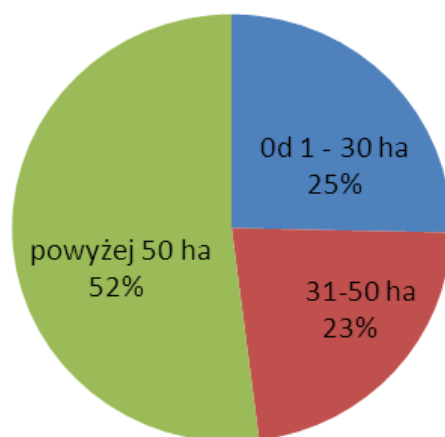


**Rysunek 11 Deklaracja gotowości do szkoleń w kontekście uczenia się zawodu zarządcy w rolnictwie**  
Źródło: opracowanie własne

### 3.2. Prezentacja wyników badań rolników indywidualnych, właścicieli gospodarstw rolnych

Badania przeprowadzono na próbie 75 rolników z województwa pomorskiego. Wśród badanych rolników, właścicieli gospodarstw rolnych było 38 kobiet i 37 mężczyzn. 95% respondentów nie przekroczyło 60 roku życia. W badaniu wzięli udział właściciele i współwłaściciele gospodarstw rolnych: 52% to gospodarstwa o powierzchni ponad 50 ha. W przedziale od 1-30 ha odpowiedzi udzieliło 25% rolników. Natomiast w gospodarstwach o wielkości 31-50 ha udział wzięło 23% rolników.

## Wielkość gospodarstwa rolnego



**Rysunek 12 Wielkość badanych gospodarstw rolnych**

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 19 Rodzaj gospodarstwa badanych osób**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego		
	1-30ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha
Mieszane	53%	47%	49%
Uprawowe	27%	18%	38%
Hodowlane	20%	35%	13%

Źródło: opracowanie własne

Badani rolnicy prowadzą trzy rodzaje gospodarstw: mieszane, uprawowe i hodowlane. Wśród gospodarstw przeważały gospodarstwa mieszane.

**Tabela 20 Osoby pracujące w badanych gospodarstwach rolnych**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Rodzina	58%	59%	53%	66%
Inni członkowie rodziny	10%	29%	26%	18%
Pracownicy najemni	21%	6%	16%	12%
Sąsiedzi	11%	6%	5%	4%

*Źródło: opracowanie własne*

Z analizy badań wynika, iż w badanych gospodarstwach pracuje głównie rodzina. Tak twierdzi 66% rolników. W 18% gospodarstw pracują inni członkowie rodziny (żona, dzieci). W 12% gospodarstw wynajmowani są do pracy pracownicy najemni. Natomiast w 4% gospodarstw pomagają sąsiedzi.

**Tabela 21 Prowadzenie gospodarstw według uzyskanych odpowiedzi**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Samodzielnie	31%	30%	40%	34%
Właściciel i żona razem	69%	70%	60%	66%

*Źródło: opracowanie własne*

W badanych gospodarstwach rolnych 34% badanych rolników samodzielnie kieruje gospodarstwem. Natomiast w przypadku 66% gospodarstw właściciel dzieli się z żoną obowiązkami w prowadzeniu gospodarstwa rolnego.

**Tabela 22 Źródło wiedzy badanych rolników**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Media	63%	70%	82%	74%
Prasa rolnicza	68%	53%	72%	66%
Doradcy	31%	53%	51%	46%
Internet	21%	12%	41%	29%
Szkolenia, kursy	26%	29%	23%	25%
Literatura problemu	26%	29%	8%	17%
Wiedza z doświadczenia	37%	6%	2%	12%

*Źródło: opracowanie własne*

Wyniki pokazują, iż najbardziej popularnym źródłem wiedzy dla badanych rolników jest TV i radio (74%). Najczęściej telewizja i radio jako źródło wiedzy, wybierane jest wśród rolników pracujących w gospodarstwach o wielkości powyżej 50 ha (82%) i kolejno 70% w gospodarstwach o wielkości z przedziału 31-50 ha, i 63% w gospodarstwach o wielkości 1-30 ha. Równie istotnym źródłem dokształcania się respondentów jest prasa rolnicza. Wybiera ją 66% badanych respondentów. Z prasy rolniczej najczęściej korzystają rolnicy pracujący w gospodarstwach powyżej 50 ha (72%). Kolejno rolnicy z gospodarstw z przedziału od 1-30 ha (68%), i 53% rolników z gospodarstw o wielkości z przedziału 31-50 ha. Równie znaczącym źródłem wiedzy dla rolników jest korzystanie z doradztwa rolniczego. Najczęściej jako usługodawcy w doradzaniu wymieniane są Ośrodki Doradztwa Rolniczego. Z doradztwa korzysta łącznie 46% badanych osób, a rozkład w gospodarstwach 31-50 ha i powyżej 50 ha jest podobny (53% i 51%). Najmniej z Ośrodków Doradztwa Rolniczego korzysta grupa rolników z gospodarstw o wielkości z przedziału 1-30 ha (31%). Innym wymienianym przez rolników źródłem wiedzy jest internet, z którego najczęściej zdobywa wiedzę grupa rolników z



gospodarstw o powierzchni powyżej 50 ha (41%). Z internetu korzysta 21% rolników pracujących w gospodarstwach w przedziale 1-30 ha oraz 12% respondentów z gospodarstw o wielkości 31-50 ha. Ważnym źródłem wiedzy dla respondentów są specjalistyczne szkolenia. Korzysta z nich ogółem 25% rolników. Najliczniejszą grupę pod tym względem stanowią rolnicy z gospodarstw o wielkości 31-50 ha (29%) i rolnicy z gospodarstw 1-30 ha (26%). 26% rolników z gospodarstw 1-30 ha, 29% rolników z gospodarstw 31-50 ha i 8% rolników prowadzących gospodarstwo rolne powyżej 50 ha wybiera jako źródło wiedzy literaturę fachową. Innym wskazywanym przez rolników źródłem wiedzy jest ich doświadczenie. Z wiedzy będącej wynikiem doświadczenia najczęściej (37%) korzystają rolnicy z gospodarstw małych. Natomiast na powyższe źródło wiedzy wskazuje 6% rolników prowadzących gospodarstwa średnie i 2% rolników z gospodarstw dużych.

**Tabela 23 Wykorzystane przez rolników dotacje ze środków publicznych i funduszy unijnych**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Środki publiczne, dotacje z Unii Europejskiej	77%	65%	80%	70%
Nie korzystali	23%	35%	20%	30%

*Źródło: opracowanie własne*

Badani rolnicy korzystali w 70% ze środków publicznych i dotacji unijnych. 30% rolników z powyższych nie korzystało.

**Tabela 24 Sposób wykorzystania dotacji ze środków publicznych i funduszy unijnych**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa			
	1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Zakup maszyn rolniczych	50%	40%	60%	52%
Modernizacja zabudowań gospodarczych	27%	25%	20%	18%
Nie korzystali	23%	35%	20%	30%

*Źródło: opracowanie własne*



Przedmiotowe dotacje rolnicy wykorzystali na zakup maszyn rolniczych: 50% rolników z gospodarstw małych, 40% z gospodarstw średnich i 60% rolników z dużych gospodarstw rolnych. Natomiast na modernizację zabudowań gospodarczych dotacje i fundusz unijne wykorzystali: rolnicy gospodarujący małymi gospodarstwami (27%), 25% rolników z gospodarstw o średniej wielkości oraz 20% rolników prowadzących duże gospodarstwa rolne.

### 3.3. Kompetencje osoby zarządzającej gospodarstwem rolnym a pożądane kompetencje zarządcy w rolnictwie w świetle badań

Składnikami kompetencji w zawodzie zarządcy w rolnictwie są: wiedza, doświadczenie, umiejętności i cechy osobowości, oddzielając wykształcenie jako formalne kwalifikacje, ale niezbędne do wykonywania zawodu.

Tabela 25 Kompetencje i kwalifikacje osoby zarządzającej gospodarstwem rolnym

Wyszczególnienie		Wielkość gospodarstwa			
		1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Doświadczenie	pracy w rolnictwie	68%	65%	64%	65%
Umiejętności	podejmowania trafnych decyzji	53%	53%	69%	61%
	obsługi maszyn rolniczych	58%	47%	59%	54%
	Planowania	42%	35%	49%	44%
Cechy osobowe	pracowity, wytrwały	20%	35%	28%	25%
Wykształcenie	wykształcenie rolnicze	37%	23%	41%	22%

Źródło: opracowanie własne

Respondenci zarządzający własnym gospodarstwem oceniają, iż posiadają przede wszystkim doświadczenie pracy w rolnictwie. Na tę wartość wskazuje 65% wszystkich badanych rolników. Rozkład procentowy jest podobny we wszystkich gospodarstwach, niezależnie od ich powierzchni. Kolejną kompetencją jaką posiadają osoby zarządzające gospodarstwem jest umiejętność podejmowania trafnych decyzji. Wskazuje na nią 61% wszystkich osób badanych, a najbardziej ją cenią rolnicy, prowadzący gospodarstwa o

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powierzchni powyżej 50 ha. W pozostałych dwóch grupach o powierzchni od 1-30 ha i od 31-50 ha dokonano w tym zakresie po 53% wyborów. Umiejętność obsługi maszyn rolniczych jest kolejną, cenną kompetencją jaką posiadają badani rolnicy. Wskazuje na nią łącznie 54% badanych. Wśród nich jest 59% rolników z gospodarstw dużych, 58% z małych i nieco mniej 47% stanowią rolnicy z gospodarstw średnich. W ocenie rolników planowanie jest kolejną umiejętnością, którą w wystarczającym stopniu opanowali. Wskazuje na nią łącznie 44% badanych rolników. Najwięcej wskazań (49%) dokonali rolnicy z badanych gospodarstw o wielkości powyżej 50 ha. W ocenie rolników z małych gospodarstw umiejętność planowania posiada 42%, a z gospodarstw średnich 35%. 22% rolników zarządzających gospodarstwem rolnym posiada wykształcenie rolnicze. Najwięcej osób z wykształceniem rolniczym stanowi grupa rolników prowadzących duże gospodarstwa rolne (41%). Nieco mniej (37%) wykształcenie rolnicze posiadają rolnicy z gospodarstw małych, a 23% rolników będących właścicielami gospodarstw o średniej wielkości. Badani rolnicy wskazują również na pracowitość i wytrwałość jako cechy, których są nośnikami. Tak uważa 25% wszystkich rolników.

**Tabela 26 Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje zarządcy w rolnictwie**

Wyszczególnienie		Wielkość gospodarstwa			
		1-30 ha	31-50 ha	powyżej 50 ha	Razem
Doświadczenie	w pracy w rolnictwie	63%	65%	64%	56%
Cechy osobowości	przedsiębiorczy, zaradny	63%	35%	49%	49%
Wiedza	z zakresu wykonywanych zadań	63%	29%	46%	46%
Umiejętności	zarządzania	63%	35%	49%	49%
	obsługi maszyn rolniczych	63%	41%	38%	45%
	manualne, zdolność do pracy fizycznej w gospodarstwie rolnym	42%	29%	31%	33%
	podejmowania trafnych decyzji	16%	41%	28%	28%
Wykształcenie	rolnicze	37%	23%	41%	22%

*Źródło: opracowanie własne*



Najważniejszą oczekiwaną kompetencją okazuje się być dla rolników, doświadczenie w pracy w rolnictwie. Wskazuje na nią, aż 56% respondentów. Na taką wartość najczęściej (63%) wskazują rolnicy z gospodarstw najmniejszych. W gospodarstwach o średniej wielkości i dużych wybory są podobne (65% i 64%). Na drugim miejscu plasują się umiejętności zarządzania, rozumiane jako skuteczne organizowanie pracy, precyzyjne planowanie, umiejętności motywowania, w tym kierowania ludźmi i kontroli. Wybiera je 49% rolników. Umiejętności zarządzania najbardziej cenią sobie rolnicy z małych gospodarstw z przedziału 1-30 ha. Wybiera je 63% respondentów. 49% wyborów pożądaných kompetencji dokonują rolnicy z gospodarstw ponad 50 hektarowych, a 35% to rolnicy z gospodarstw o wielkości 31-50 ha. Na tym samym poziomie požądania są cechy osobowości takie jak przedsiębiorczość i zaradność wybierane przez 49% rolników, w tym 63% z gospodarstw 1-30 ha, 35% z gospodarstw 31-50 ha i 31% z gospodarstw powyżej 50 ha. Kolejna kompetencja, którą powinien przejawiać zarządca w rolnictwie, to wiedza rolnicza. Wskazuje na nią 46% respondentów, w tym 63% to rolnicy z gospodarstw małych, 46% rolnicy z gospodarstw dużych, i 29% rolników z gospodarstw średnich uważa posiadanie wiedzy rolniczej, za istotną i niezbędną do wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie. Wykształcenie rolnicze jest cenioną wartością przez 22% respondentów. Najczęściej na wykształcenie rolnicze wskazywali rolnicy (37%) z gospodarstw małych z przedziału 1-30 ha. Wykształcenie rolnicze ważne jest również dla właścicieli dużych gospodarstw (41%) i gospodarstw średnich (23%). Umiejętność obsługi maszyn rolniczych to kolejna cenna właściwość zarządcy rolnego. Wskazuje na nią 45% badanych rolników. Tak uważa 63% rolników z gospodarstw małych, 38% z dużych i 41% z gospodarstw średnich. Zarządca powinien również posiadać umiejętności manualne i być zdolny do pracy fizycznej w gospodarstwie rolnym. Tak uważa 33% rolników, ale najwięcej rolników na tę umiejętność wskazuje w gospodarstwach małych 42% i nieco mniej w gospodarstwach o średniej wielkości (29%) i w gospodarstwach dużych (31%). Umiejętność podejmowania trafnych decyzji, to wartość jaką wybiera 28% rolników. Wskazuje na nią 16% rolników z gospodarstw małych, 41% ze średnich i 28% z dużych gospodarstw.

**Tabela 27 Oczekiwane korzyści z zatrudnienia zarządcy w rolnictwie**

Wyszczególnienie		Wielkość gospodarstwa rolnego			
		1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Odciążenie od pracy	Ze względu na chorobę oraz inne	25%	30%	26%	18%

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



	nieprzewidziane okoliczności, możliwość wyjazdu na urlop				
Pomoc w prowadzeniu gospodarstwa	W zakresie doradztwa	35%	18%	30%	21%
	Modernizacji rolnictwa	15%	15%	23%	6%
	Zmiany w technologii produkcji rolnej	15%	12%	20%	14%
	Pomocy w uzyskiwaniu funduszy unijnych	10%	13%	13%	10%

*Źródło: opracowanie własne*

Analiza korzyści z zatrudnienia zarządcy rolnego, na które wskazują osoby badane, to przede wszystkim odciążenie od pracy w gospodarstwie. Może to być związane z chorobą, lub inną nieprzewidzianą okolicznością, bądź możliwością wzięcia urlopu. Na powyższe okoliczności wskazuje 18% wszystkich rolników. Największą wartość w takim rozwiązaniu widzą rolnicy zarządzający średnimi gospodarstwami (30%), a następnie dużymi (26%) i małymi (25%). Pomoc w prowadzeniu gospodarstwa to druga, bardzo ważna korzyść jaką mogą osiągnąć rolnicy z zatrudnienia zarządcy w rolnictwie. Realizację tej wartości oczekują osiągnąć, w zakresie doradztwa związanego z optymalizowaniem wydajności gospodarstwa, określaniu kierunków rozwoju gospodarstwa, doradzaniu w finansach i w prowadzeniu ksiąg rachunkowych, (21%) rolników, modernizacji rolnictwa (6%), zmiany w technologii produkcji rolnej (14%) i pomocy w uzyskiwaniu funduszy unijnych (10%). Ponadto zarządcy w rolnictwie postrzegani są jako osoby mogące sugerować zmiany.

**Tabela 28 Znaczenie zatrudnienia zarządcy w rolnictwie w gospodarstwie rolnym**

Odpowiedzi respondentów	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	Powyżej 50 ha	Razem
Bardzo potrzebny	40%	34%	45%	34%
Wprowadza zmian w gospodarstwie	35%	37%	45%	38%



Inspiruje do modernizacji i innowacji gospodarstwa	25%	29%	10%	28%
--	-----	-----	-----	-----

*Źródło: opracowanie własne*

Na pytanie o znaczenie zatrudnienia zarządcy w rolnictwie, w funkcjonowaniu ich gospodarstw rolnych, badani odpowiadają iż jest to zawód bardzo potrzebny (34%). Może przyczynić się do wprowadzenia zmian w różnych obszarach ich działalności rolniczej (38%). Bardzo duże znaczenie (28%) dla ich gospodarstw miałyby zarządca z powodu możliwości inspirowania do modernizacji i innowacji w ich gospodarstwach, a co mogłoby skutkować zwiększeniem opłacalności pracy w gospodarstwie rolnym.

**Tabela 29 Deklaracja zatrudnienia zarządcy w rolnictwie w gospodarstwie rolnym**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	powyżej 50 ha	Razem
tak	32%	14%	32%	47%
tak, ale najpierw musiałbym zobaczyć jak taka osoba pracuje	32%	13%	24%	42%
zatrudniłbym gdybym miał pieniądze	32%	14%	14%	35%
zatrudniłbym na próbę	-	34%	12%	27%
teraz nie, ale być może w przyszłości	-	12%	10%	13%
zatrudniłbym, gdyby było dofinansowanie z Unii Europejskiej	-	13%	-	8%
nie mam takiej potrzeby	4%	-	8%	5%

*Źródło: opracowanie własne*

Analiza deklaracji zatrudnienia zarządcy w rolnictwie wskazuje, iż 47% rolników jednoznacznie zatrudniłoby w swoich gospodarstwach taką osobę. Tak sądzi 32% właścicieli małych gospodarstw i 32% właścicieli dużych gospodarstw oraz 14% średnich gospodarstw. Rolnicy, którzy nie widzą żadnej potrzeby zatrudniania zarządcy w rolnictwie w swoich gospodarstwach stanowią 5% badanych rolników. Wśród nich są przedstawiciele gospodarstw małych (4%) i dużych (8%). Analiza odpowiedzi respondentów w pozostałych kategoriach wskazuje na to, iż chęć zatrudnienia zarządcy w rolnictwie warunkowane jest różnymi względami. I tak 42% rolników deklaruje chęć zatrudnienia, ale po wcześniejszym ich sprawdzeniu np. po wcześniejszej obserwacji pracy zarządcy w innym gospodarstwie. W tej grupie jest 32% rolników z małych gospodarstw, 13% ze średnich oraz 24 procentowa grupa rolników z gospodarstw dużych. Istotną rolę w deklarowaniu zatrudnienia zarządcy rolnego odgrywają pieniądze. I tak 35% ankietowanych rolników uzależnia zatrudnianie zarządcy w rolnictwie od możliwości finansowych. Tak uważa 32% rolników z małych gospodarstw, 14% ze średnich i 14% z dużych gospodarstw. Zatrudnienie zarządcy w rolnictwie „na próbę” deklaruje 27% rolników, w tym 34% rolników posiadających gospodarstwa o powierzchni 31-50 ha i 12% rolników posiadających gospodarstwa o powierzchni powyżej 50 ha. Zatrudnienie zarządcy w rolnictwie w przyszłości deklaruje 13% rolników. Wśród nich są rolnicy (10%) z dużych gospodarstw i (12%) ze średnich gospodarstw. Natomiast respondenci z gospodarstw o wielkości 1-30 ha nie wypowiadają się w tej sprawie. 8% ankietowanych rolników uzależnia zatrudnianie zarządcy w rolnictwie od możliwości dofinansowania przez Unię Europejską. W tej grupie są rolnicy gospodarujący średnim gospodarstwem (13%).

**Tabela 30 Zapotrzebowanie na zawód zarządcy w rolnictwie w województwie pomorskim**

Wyszczególnienie	Wielkość gospodarstwa rolnego			
	1-30 ha	31-50 ha	powyżej 50 ha	Razem
Bardzo duże, gdyż taka osoba unowocześniłaby rolnictwo i dałaby inspiracje do innowacji w rolnictwie	52%	46%	80%	65%
Duże, ale w dużych gospodarstwach powyżej 100 ha	26%	23%	16%	26%



Bardzo duże, ale nie dla bezrobotnych 50+	10%	17%	13%	13%
Nie, nie ma takiej potrzeby	10%	18%	10%	12%
Bardzo duże, gdyby zatrudnienie zarządcy było finansowane przez UE	15%	6%	18%	11%
Duże, ale nie w tej chwili, musi zmienić się mentalność rolników	10%	-	13%	9%
Bardzo duże, gdyby rolnicy mieli na zatrudnienie pieniądze	-	6%	-	4,5%

*Źródło: opracowanie własne*

12% respondentów twierdzi, że nie ma zapotrzebowania na zarządców w rolnictwie. Wśród nich jest 18% gospodarstw średnich i po 10% z gospodarstw małych i dużych. Odpowiedzi w pozostałych kategoriach wskazują na to, iż takie zapotrzebowanie jest duże, ale warunkowane różnymi względami. I tak 65% rolników uważa, że zawód zarządcy w rolnictwie jest potrzebny, gdyż w dużym stopniu zmodernizowałby rolnictwo. Tak uważa 80% rolników z dużych gospodarstw, 52% z małych i 46% ze średnich. Byłby stymulatorem zmian i innowacji w gospodarstwach rolnych. Zapotrzebowanie na zawód zarządcy w rolnictwie jest duże, ale w gospodarstwach o areale 100 ha i powyżej. Tak sądzi 26% rolników, w tym 26% rolników z małych gospodarstw, (23%) rolników z gospodarstw średnich i 16% rolników zarządzających gospodarstwami dużymi. 9% rolników uważa, że taki zawód będzie potrzebny, ale w przyszłości. Wśród nich są rolnicy (13%) z dużych gospodarstw i (10%) z małych gospodarstw. Natomiast respondenci z gospodarstw o wielkości 31-50 ha nie wypowiadają się w tej sprawie. Według 13% badanych rolników wykonywanie zawodu zarządcy rolnego jest możliwe, ale wykluczają z nich osoby bezrobotne w wieku 50+. Sadzą, iż jest to zawód dla młodych, energicznych i wykształconych. Tak sądzi 17% rolników z gospodarstw średnich, 13% z gospodarstw dużych i 10% z gospodarstw małych. Istotną rolę w zapotrzebowaniu na zarządcę rolnictwie odgrywają pieniądze. 11% ankietowanych rolników uzależnia zatrudnianie zarządcy w rolnictwie od możliwości dofinansowania przez Unię Europejską. Tak uważa 18% rolników z dużych gospodarstw, 15% z małych i 6% ze średnich. 4,5% rolników chciałoby zatrudnić zarządcę w rolnictwie, gdyby na zatrudnienie mieli dodatkowe fundusze.

### 3.4. Wnioski i rekomendacje

Obecne pokolenia Polaków (50+) są, w ujęciu generalnym, pokoleniami bardzo biernymi. Poziom aktywności zawodowej osób 50+ jest bardzo niski (jeden z najniższych w Europie). Dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn 50+. Bardzo silny wpływ na szanse zatrudnienia ma poziom edukacji - zbyt niskie i nieaktualne kwalifikacje pracowników po 50-tym roku życia ograniczają ich możliwości zdobycia pracy. Dochodzi do tego powszechna niechęć do doksztalcania oraz brak systemu kształcenia przez całe życie. Znalezienie pracy w tym wieku jest trudne (dochodzi do tego negatywne postrzeganie osób starszych, problem ukrytej i jawnej dyskryminacji ze względu na wiek), za wyjątkiem osób o bardzo wysokich kwalifikacjach.

Aktywność na innych płaszczyznach również kształtuje się na niskim, bądź bardzo niskim poziomie (aktywność społeczna, wolontariat, zaangażowanie w życie publiczne, rekreacja, życie towarzyskie i inne formy aktywności). Dezaktywizacja zawodowa oznacza zazwyczaj dezaktywizację „w ogóle”. Strategii bierności sprzyjają zarówno uwarunkowania zewnętrzne (m.in. sytuacja na rynku pracy, postawy pracodawców, dotychczasowy system emerytalny, wizerunek osób starszych i brak oferty dla nich, postawy oraz mentalność dużej części samych seniorów (m.in. mitologizacja emerytury postrzeganej jako okres zasłużonego odpoczynku, postawy roszczeniowe i niechęć do aktywności).

Bierność, czy to postrzegana jako zewnętrzny przymus wynikający z braku możliwości do aktywności, czy też jako świadomy wybór, negatywnie wpływa na jakość życia – i to w aspekcie subiektywnym (zadowolenia z życia, poczucie wartości), jak i obiektywnym (pogorszenie się statusu materialnego, społecznego, stanu zdrowia i relacji z innymi). Drugim niepokojącym zjawiskiem, z którym zaczynamy mieć do czynienia jest bezrobocie pokoleniowe, czyli przejmowanie przez dzieci wzorów postępowania bezrobotnych rodziców. „Drugie” pokolenie bezrobotnych cechuje niechęć do podejmowania aktywności zawodowej, brak motywacji do zmiany swojej sytuacji, wyuczona bezradność oraz przekonanie, „że tak można żyć” – np. korzystając z pomocy społecznej. Długotrwałe pozostawanie bez pracy prowadzi w konsekwencji do zjawiska marginalizacji społecznej poszczególnych osób, ich rodzin czy nawet całych grup społecznych. Dlatego też osoby w wieku produkcyjnym, skłonne do podjęcia pracy, które mimo jej poszukiwania nie mogą znaleźć zatrudnienia zagrożone są wykluczeniem społecznym. Wiążą się z nim istotne skutki społeczne, takie jak bieda, ubóstwo, bezradność społeczna, powstawanie sytuacji konfliktowych w rodzinie oraz inne niepożądane



czy wręcz patologiczne rodzaje zachowań. Długotrwały brak pracy powoduje, że osoby nim dotknięte zostają „wykluczone” ze społeczeństwa oraz pozbawione dostępu do istotnych dóbr społecznych.

W grupie wiekowej 50+ kumuluje się wiele zjawisk i procesów, które można określić jako negatywne lub problematyczne. Często wspomina się tutaj o bierności, wycofaniu, często o wykluczeniu społecznym, niechęci do uczestnictwa w życiu społecznym i publicznym, postawach roszczeniowych, czy też niskim poziomie zdrowia i braku umiejętności zadbania o nie. Podążać może za tym mniemanie, iż wraz z powiększaniem się tej części społeczeństwa, problemy te będą narastać.

Można zaryzykować stwierdzenie, iż rynek pracy w wielu krajach, w tym w Polsce, znajduje się w problematycznym punkcie i w relacjach pomiędzy pracodawcami i pracownikami można dostrzec mechanizm swoistego błędnego koła. Z jednej strony, bezrobotni 50+ nie chcą się dokształcać i uaktualniać swoich kompetencji, nie chcą być aktywni (należy jednak zadać pytanie czy mają możliwości ku temu?). Z drugiej strony, pracodawcy wolą młodszych pracowników, nie chcą inwestować w starszych pracowników lub w długofalowe sposoby zarządzania wiekiem, planowania kariery i dokształcania. Jest to uproszczenie, wydaje się jednak, iż w znacznej części firm starsi pracownicy są postrzegani jako pewnego rodzaju obciążenie. Świadomość tego wśród samych pracowników, podejście i sposób traktowania ich przez pracodawców oraz przez innych pracowników, mogą negatywnie wpływać na atmosferę w pracy i samopoczucie. Brak zainteresowania, brak szkoleń i czynników motywujących mogą także negatywnie oddziaływać na wydajność i podejście do pracy starszych pracowników, a w konsekwencji na decyzje o przejściu na emeryturę. Tworzy się w ten sposób błędne koło, działające na niekorzyść obydwu stron. Wcześniejsza dezaktywizacja prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego.

W zaprezentowany obraz pokolenia 50+ doskonale wpisują się badani bezrobotni mieszkający na terenach wiejskich. Wyniki podjętych badań potwierdzają, iż sytuacja osób bezrobotnych po 50 roku życia na rynku pracy w województwie pomorskim jest trudna. Większość badanej populacji, to niestety osoby długotrwale bezrobotne, zarejestrowane ponad 12 miesięcy, a częstokroć zdecydowanie dłużej. Niestety czas pozostawania bez zatrudnienia, działa w przypadku tej grupy w sposób szczególnie na ich niekorzyść, przez co ich kwalifikacje i umiejętności stają się coraz mniej aktualne.

Z zebranego materiału wynika, iż w badanej populacji, przeważają osoby z dużym doświadczeniem zawodowym, zarówno w rolnictwie jak i w innych obszarach pozarolniczych,



głównie w handlu, usługach i w produkcji, ale z drugiej strony, niestety z niskim wykształceniem (podstawowym, zasadniczym zawodowym), co zdecydowanie utrudnia znalezienie pracy. Część badanych jest świadoma własnych ograniczeń wynikających z niskich kwalifikacji i niewystarczających, w dzisiejszej rzeczywistości umiejętności.

Zgromadzony materiał potwierdza, jednocześnie, iż duża część bezrobotnych 50+ raczej nie jest chętna, czy gotowa do zmian. Brak im również często motywacji do aktywnego poszukiwania pracy. Prawdopodobnie owa bierność i odczuwalne zniechęcenie spowodowane są brakiem wiary w swoje możliwości, wynikającym zarówno z długotrwałego pozostawania na bezrobociu, jak i nienajlepszego postrzegania przez pracodawców kandydatów w wieku 50+. Większość badanych uznała bowiem swój wiek za główną barierę i źródło niepowodzeń na rynku pracy. Wielu z nich osobiście spotkało się z dyskryminacją na rynku pracy i odrzuceniem ich kandydatury właśnie ze względu na wiek w trakcie poszukiwania zatrudnienia spotkało się z odmową pracodawcy z tego właśnie powodu.

Powyższe wskazuje na przyczyny trudnej sytuacji na rynku pracy, w jakiej znajdują się osoby powyżej 50 roku życia. Z jednej strony bariera wynikająca z braku aktualnych kwalifikacji i niskiego wykształcenia, z drugiej strony poważnym problemem jest coraz silniejsza bariera psychologiczna powodująca niechęć do zmian, niska mobilność, brak gotowości do zmian w różnych wymiarach. Jest to zapewne wynikiem niskiej samooceny, braku wiary we własne możliwości oraz ogólnym zniechęceniem związanym z długim okresem pozostawania bez pracy. Konieczne jest zatem przełamywanie tej bariery poprzez oddziaływanie na bezrobotnych, w kierunku np. podnoszenia swoich kwalifikacji, przekonując ich, iż dalszy rozwój jest możliwy również po 50 roku życia.

Zdecydowanie zaleca się objęcie populacji osób 50+ wsparciem psychologicznym. Jest to niezmiernie ważne z uwagi na fakt, iż niemożliwe jest wydłużanie aktywności zawodowej starzejącego się społeczeństwa bez rozwoju kształcenia ustawicznego, adresowanego do wszystkich grup wiekowych.

Dominująca jest właściwość bezrobotnych, którą wyraża się w braku potrzeb. Brak świadomości potrzeb uruchamia specyficzny mechanizm błędnego koła. Jak wskazują różne szkoły psychologiczne, źródłem motywacji są potrzeby. W tym kontekście należy postawić pytanie, jeśli bezrobotni 50+ nie uświadamiają sobie potrzeb, to w takim razie, co będzie ich źródłem motywacji? Właśnie mechanizm błędnego koła na tym polega. Nie ma świadomości potrzeb, nie ma motywacji, a brak motywacji prowadzi do bierności. Mechanizm kształtowania zainteresowań oraz potrzeb może zostać wzbudzony jedynie w sytuacji w którym istnieje

---

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

możliwość zaspokojenia potrzeb ludzkich. Jeśli w otoczeniu nie ma instytucji, organizacji, która jest w stanie zaspokoić, dążenia, pragnienia ludzi, a przede wszystkim pobudzać ich aktywność, zostaje uruchamiany proces demotywacji, prowadzący do bierności i innych konsekwencji psychologicznych. Wcześniejsza dezaktywizacja i bierność to także problemy społeczne. Mają one przełożenie na jakość życia, zarówno w wymiarze materialnym, jak i społeczno-psychologicznym. Po pierwsze, dezaktywizacja zazwyczaj pociąga za sobą pogorszenie się statusu materialnego. Po drugie, bierność bardzo często prowadzi do samotności, pogarszania się stanu zdrowia, wykluczenia, a nawet depresji.

Znacząca część bezrobotnych pomimo ich trudnej sytuacji osobistej, materialnej i zawodowej przejawia determinację do zmiany swojego położenia. Poszukuje aktywnie jakiegokolwiek pracy. Bezrobotni 50+ mieszkający na wsi w zdecydowanej większości przejawiają zainteresowanie nie tylko samym projektem, ale również deklarują chęć aktywnego udziału w nim. Dostrzegają realne możliwości wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie.

Znaczna część bezrobotnych jest zainteresowana nie tylko samym projektem, ale również widzą realne możliwości zdobycia zawodu zarządcy w rolnictwie i pracy w jego charakterze. Bowiem większość z nich uświadamia sobie zasoby osobiste, pozwalające im na wykonywanie powyższego zawodu.

Osoby bezrobotne 50+ zarówno mężczyźni, jak i kobiety posiadają doświadczenie pracy w rolnictwie. Nabyli różne umiejętności związane zarówno z kierowaniem gospodarstwem, jak też umiejętności w wykonywaniu różnych prac w gospodarstwie rolnym. Potrafią pracować fizycznie i orientują się w problemach jakie niesie praca w gospodarstwie rolnym. Większość badanych szczególnie mężczyzn posiada duże zdolności manualne, które są niezbędne przy obsłudze maszyn i urządzeń rolniczych. Na powyższe umiejętności, jako niezbędne przy wykonywaniu zawodu zarządcy w rolnictwie wskazują badani rolnicy, ewentualni przyszli pracodawcy, co może być pocieszające z uwagi na fakt, iż większość rolników deklaruje chęć zatrudnienia w swoich gospodarstwach osób między innymi z powyższymi kompetencjami.

Bezrobotni 50+ są jednocześnie świadomi własnych ograniczeń i braków niektórych umiejętności związanych z pracą w charakterze zarządcy w rolnictwie. Dlatego też są bardzo zainteresowani udziałem w szkoleniach, które z jednej strony lepiej przygotowałyby ich do pracy w rolnictwie, a z drugiej dały możliwości zdobycia aktualnej wiedzy pozwalającej na skuteczną pracę w zawodzie. Jednocześnie w polskim systemie edukacyjnym nie istnieje organizacja, czy ośrodek, który byłby miejscem kształcenia zawodowego rolników, o profilu

zarządcy w rolnictwie, który w swojej ofercie posiadałaby możliwość zdobycia zawodu przez osoby będące w różnym wieku w tym w wieku 50+. Program kształcenia takiego ośrodka mógłby być nakierowany również na osoby, które są starsze, ale i w związku z tym wymagają specyficznego kształcenia, a przygotowywanie do zawodu zarządcy w rolnictwie bazowałoby głównie na doświadczeniu nie tylko pracy w rolnictwie, ale również i doświadczeniu życiowemu.

Zebrane wyniki badań rolników indywidualnych, właścicieli gospodarstw rolnych pokazują, iż rolnicy nie zatrudniają zarządców, bo takowi nie istnieją na rynku wiejskim, ale widzą taką potrzebę, i deklarują taką gotowość, z powodu różnych okoliczności np. choroby, urlopu itp. gdyby takie osoby – zarządcy w rolnictwie na rynku zaistniały.

### **3.5. Potrzeby i oczekiwania badanych rolników w kontekście zatrudniania bezrobotnych 50+ w charakterze zarządcy w rolnictwie – wnioski i rekomendacje.**

Badanie rolników indywidualnych, właścicieli gospodarstw rolnych mieszkających na terenie województwa pomorskiego miało na celu uzyskanie informacji na temat ich potrzeb i oczekiwań w aspekcie wprowadzenia na rynek wiejski nowego zawodu zarządcy w rolnictwie. Oczekiwano, iż wyniki badań rolników, jako przyszłych pracodawców pozwolą, odpowiedzieć na pytania dotyczące zapotrzebowania w gospodarstwach rolnych na przedmiotowy zawód. Oczekiwano również, iż rolnicy jako osoby najbardziej zapoznane z przedmiotem i treścią ich pracy w gospodarstwie rolnym, wskażą na najbardziej istotne kwalifikacje formalne i kompetencje, które powinna posiadać osoba pracująca w charakterze zarządcy w rolnictwie. Bardzo istotna była również odpowiedź na pytanie, czy jeśli już konkretny rolnik byłby zainteresowany zatrudnieniem w swoim gospodarstwie zarządcy rolnego, to czy wyobraża sobie, wykonywanie takiej pracy przez osobę bezrobotną 50+. Oczywiście po uprzednim wyjaśnieniu rolnikowi, że byłaby to osoba przeszkolona z odpowiednimi umiejętnościami i w pełni gotowa do pracy w charakterze zarządcy w rolnictwie. Postawienie takiego pytania było zasadne z uwagi na istniejący w Polsce stereotyp osoby bezrobotnej. Niekorzystne położenie osób w wieku 50+ na rynku pracy wynika z przekonań i działań powszechnych wśród podmiotów tego rynku, ale także postaw samych zainteresowanych. Dominujący w kulturze współczesnej kult młodości objął także sferę zawodową, skutkując powszechną dyskryminacją (ageizm) osób starszych oraz ich obniżonym poczuciem wartości wobec ludzi młodych.

Metrykalny wiek pracownika łączony jest z jego stanem zdrowia i przewidywaną, zaniżoną motywacją do pracy, co często tworzy krzywdzący i stereotypowy obraz pracownika po 50-tym roku życia jako mało mobilnego, nieelastycznego w działaniu, wolniej przyswajającego nowe informacje, niedostosowanego do współczesnych realiów, pasywnego i zmęczonego pracą. Starszym pracownikom zarzuca się relatywnie niski poziom wykształcenia i trudności z przekwalifikowaniem, a oni sami często są oceniani jako negatywnie nastawieni wobec zmian i nowych wyzwań. Są to cechy przypisywane całej tej kategorii, pomijające jej zróżnicowanie. Poza stereotypami, na niekorzyść starszych osób działają także: niższe koszty zatrudniania młodych pracowników, rozwój nowych technologii czy system zabezpieczenia społecznego odciągający z rynku pracy dojrzałych pracowników.

Badani rolnicy województwa pomorskiego, to grupa osób prowadzących gospodarstwa w przedziale 1-30 ha, 31-50 ha, oraz o wielkości powyżej 50 ha. Prowadzą gospodarstwo samodzielnie lub dzielą się obowiązkami z żoną. W gospodarstwie pracuje rodzina również dzieci. Sezonowo niektóre gospodarstwa zatrudniają pracowników najemnych lub organizują pomoc sąsiedzką.

Charakterystyczne, co wynika z zebranego materiału jest to, iż rolnicy spostrzegają siebie jako grupę społeczną w jakimś stopniu wykluczoną. Wypowiedzi badanych rolników wskazują, iż spostrzegają siebie jako osoby z obniżonym poczuciem wartości. Wrażenie takie można odnieść analizując niektóre wypowiedzi badanych respondentów, a w szczególności tych, które dotyczyły zapytań o ich zdanie w sprawie potrzeb i możliwości wprowadzenia zawodu zarządcy w rolnictwie. Odpowiedzi badanych typu „*nareszcie się ktoś nami interesuje*”, „*czekaliśmy na to, że może ktoś pomoże zmodernizować mi moje gospodarstwo*”, to wypowiedzi odnośnie oczekiwań i wyobrażanego znaczenia jakie mogłaby mieć dla nich osoba pełniąca funkcję zarządcy w rolnictwie, obrazują poczucie większości badanych rolników.

Rolnicy, właściciele gospodarstw rolnych oceniają siebie jako osoby kompetentne, dobrze prowadzące swoje gospodarstwo. Większość badanych rolników również dobrze ocenia swoją kondycję finansową. Dzięki korzystaniu głównie z dopłat unijnych, ich gospodarstwa oceniają jako nowoczesne, w dużym stopniu zmodernizowane, (posiadanie nowoczesnych maszyn i urządzeń rolniczych, spełniających wymogi prowadzenia nowoczesnego gospodarstwa rolnego) bądź będące w procesie zmian modernizacyjnych.

Badani rolnicy będąc świadomymi zmian w ich otoczeniu, korzystają ze współczesnej wiedzy. Źródłem ich doskonalenia są głównie internet, dostępne na rynku piśmiennictwo

rolnicze, oraz media. Część rolników korzysta z doradztwa udzielanego im po części przez Ośrodki Doradztwa Rolniczego, bądź z innych dostępnych źródeł doradztwa.

Rolnicy mają świadomość potrzeby zmian w swoich gospodarstwach. Zmiany te pozwoliłyby na lepsze wykorzystanie możliwości tkwiących w zasobach ich gospodarstw, zwiększając ich wydajność, a tym samym możliwość polepszenia bytu. W ocenie badanych rolników pojawienie się na rynku wiejskim województwa pomorskiego osób, które posiadałyby aktualną wiedzę z zakresu zarządzania współczesnym gospodarstwem, mogłoby być krokiem w dobrym kierunku, aby te potrzeby zrealizować, a osoby reprezentujące zawód zarządcy w rolnictwie mogłyby inspirować innowacyjnych zmian na terenach wiejskich.

Zebrany materiał pozwala na stwierdzenie zapotrzebowania na zawód zarządcy w rolnictwie. Większość badanych rolników deklaruje zatrudnienie zarządcy, gdyby tacy na rynku wiejskim istnieli. Deklarację zatrudnienia warunkują możliwością posiadania funduszy, na zatrudnienie takiej osoby, oraz możliwościami wcześniejszego sprawdzenia ich, bądź obserwacji ich sposobu funkcjonowania, co zapewne jest wynikiem braku zaufania, jako czegoś normalnego i oczywistego w okoliczności możliwej zmiany – jakim byłby nowy, nieznan dla rolników zawód zarządcy w rolnictwie. Powyższe tak naprawdę dwa problemy, ograniczenia można rozwiązać zorganizowaniem instytucji, która mogłaby być umiejscowiona w strukturze już istniejących w Polsce organizacji rolniczych. Najlepiej jeśli byłaby to organizacja samorządowa, stworzona przez samych zainteresowanych rolników i obdarzona przez nich zaufaniem. Organizacja taka mogłaby być utworzona na wzór niemieckiej. W Niemczech istnieje organizacja o nazwie *Maschinenring*, w dosłownym tłumaczeniu na język polski oznacza *Koło Maszynowe*, które zatrudnia zarządców (*betriebsshelfer*) do pomocy w pracach rolnych. Zarządcy są zatrudniani w gospodarstwach rolnych w sytuacji np. choroby rolnika, bądź którejkolwiek osoby z rodziny (żony, bądź dzieci pomagające w gospodarstwie), która pracuje w gospodarstwie rolnym. Za swoje usługi w konkretnym gospodarstwie rolnym zarządcy opłacani są, w przypadku zatrudnienia w okoliczności udokumentowanej choroby, lub innego nieprzewidzianego zdarzenia ze składek, które rolnicy wnoszą w formie ubezpieczenia na rzecz powyższej organizacji. Istnieją również jeszcze inne sytuacje, w których rolnicy indywidualnie mogą zatrudniać zarządców do pracy w swoim gospodarstwie. Są to np. zaplanowane urlopy, bądź inne zaplanowane zdarzenia, ale wtedy rolnik ponosi pełne koszty zatrudnienia takiej osoby. Wydaje się, że w Polsce, wśród rolników takie rozwiązanie byłoby możliwe i bardzo korzystne, z którego zapewne korzystałaby większość zainteresowanych gospodarstw rolnych.

Odciążenie od pracy, w razie choroby, lub zaplanowanego urlopu, oraz pomocy w prowadzeniu gospodarstwa rolnego w formie np. doradztwa w optymalizowaniu gospodarstwa, unowocześnienia, oraz pomocy w pozyskiwaniu funduszy unijnych - to główne korzyści jakich spodziewają się rolnicy z zatrudnienia w swoich gospodarstwach zarządców w rolnictwie.

Zatrudnienie zarządcy w rolnictwie miałyby dla rolników bardzo duże znaczenie we wprowadzaniu zmian, w inspiracji do innowacji i modernizacji ich gospodarstw rolnych.

Oczekiwane efekty mogłyby nastąpić, gdyby na rynku wiejskim istniały osoby, zarządcy w rolnictwie, które mają określone kwalifikacje i kompetencje. Najbardziej nośne, z nich to: doświadczenie w pracy w rolnictwie, umiejętności zarządzania, obsługi maszyn i urządzeń rolniczych, oraz zdolności manualne, które są niezbędne w codziennej pracy rolnika. Rolnicy oczekują również od zarządców określonych cech osobowości, takich jak sumienność i pracowitość.

**Podsumowując należy stwierdzić, iż na rynku wiejskim województwa pomorskiego istnieje potrzeba kształcenia w nowym zawodzie zarządcy w rolnictwie. Jest też duża szansa na zdobywanie takiego zawodu przez niektórych badanych bezrobotnych 50+ z terenów wiejskich województwa pomorskiego. Do takiego wniosku skłaniają zebrane wyniki badań bezrobotnych 50+. Badani bezrobotni posiadają bowiem wystarczające, bynajmniej tak deklarują nie tylko kompetencje do wykonywania przedmiotowego zawodu, ale również gotowość do wyzwań jakie zapewne stoją przed nimi w związku z uczeniem się nowego zawodu. Przedstawione wyniki badań nad związkiem między wiekiem a produktywnością, wiekiem a kompetencjami potwierdzają również powyższy wniosek.**





## PODSUMOWANIE

### ***PODSUMOWANIE Z BADANIA OSÓB BEZROBOTNYCH 50+ Z TERENÓW WIEJSKICH WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO***

Problemy i bariery pojawiające się przed osobami bezrobotnymi 50+ z terenów wiejskich w zakresie podjęcia przez nich pracy:

- Duże bezrobocie wśród tej grupy wiekowej,
- Bezrobocie długotrwałe (41% badanych pozostaje bez pracy powyżej 1 roku; kobiet powyżej 1 roku bez pracy pozostaje aż 49%),
- Stosunkowo niski poziom wykształcenia (41% osób z wykształceniem podstawowym i tylko 2% z wykształceniem wyższym),
- Brak odbycia przez te osoby specjalistycznych szkoleń i kursów (92% kobiet i 60% mężczyzn nie kończyło żadnych specjalistycznych kursów i szkoleń w zakresie rolnictwa),
- Niska samoocena wynikająca w dużej mierze z braku wiary w siebie w związku z brakiem podjęcia pracy zawodowej,
- Zmniejszająca się aktywność skorelowana z czasem pozostawania bez pracy,
- Mało elastyczny rynek pracy,
- Bierność w szukaniu pracy przekładająca się często na brak świadomości potrzeb szkoleniowych (54% kobiet i 45% mężczyzn nie ma potrzeb szkoleniowych, a 27% kobiet i 28% mężczyzn nie wie czy takie potrzeby posiada), a co za tym idzie brak doksztalcania się i rozwijania własnych umiejętności, które mogłyby pomóc w szukaniu pracy,
- Problemy zdrowotne utrudniające powrót na rynek pracy,
- Częściowy brak wiary u niektórych osób, iż w tym wieku istnieje możliwość skutecznego konkurowania na rynku pracy.

Umiejętności i zdolności osób bezrobotnych 50+ z terenów wiejskich:

- Znaczne doświadczenie związane z pracą w gospodarstwach (najwięcej w zakresie obsługi hodowli bydła i trzody chlewnej, żniwa, sianie, orka, uprawa i zbiory warzyw i owoców, obsługa maszyn rolniczych),





- Doświadczenie w dziedzinach pozarolniczych – wynikające jednak często z konieczności wykonywania pewnych prac samodzielnie (np. budownictwo i spawalnictwo u mężczyzn, sprzątanie, usługi i opieka nad dziećmi u kobiet),
- Doświadczenie życiowe pozwalające na docenianie i szanowanie posiadania pewnych wartości, w tym pracy.

Potrzeby i oczekiwania osób bezrobotnych 50+ z terenów wiejskich:

- Pomimo pewnej bierności zdecydowana większość osób chciałaby podjąć pracę,
- Uporządkowanie wiedzy w zakresie pracy w gospodarstwie (głównie w zakresie kierowania gospodarstwem, zarządzania ludźmi, finansów, nowych technologii).

***PODSUMOWANIE Z BADANIA ROLNIKÓW Z TERENÓW WIEJSKICH  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO***

Problemy i bariery pojawiające się przed rolnikami z terenów wiejskich:

- Brak kontaktów z nowoczesnymi europejskimi rozwiązaniami w zakresie zarządzania gospodarstwem,
- Brak możliwości, w razie potrzeby, zastąpienia / odciążenia od pracy osób pracujących w gospodarstwie,
- Brak wiedzy na temat możliwości pomocy w prowadzeniu gospodarstwa.

Potrzeby i oczekiwania rolników z terenów wiejskich:

- Pomoc w zakresie doradztwa przy prowadzeniu gospodarstwa,
- Potrzeba unowocześniania technologii produkcji rolnej,
- Zastąpienie właściciela gospodarstwa w przypadku choroby, urlopu lub innych nieprzewidzianych okoliczności,
- Świadomość w zakresie otrzymywania pomocy w pozyskiwaniu funduszy unijnych.

Rekomendacje na podstawie badania dla projektu „Zarządca w rolnictwie”:

Badana grupa docelowa (osoby bezrobotne 50+ z terenów wiejskich województwa pomorskiego) jest stosunkowo trudną grupą w związku z faktem, iż są to w znacznej mierze osoby pozostające dłuższy czas bez pracy. Charakteryzują się one stosunkowo niskim poziomem wykształcenia oraz bardzo małą ilością odbytych kursów i szkoleń. Najważniejszy jednak jest fakt, iż wśród tych osób są osoby posiadające doświadczenie w różnych dziedzinach zawodowych, a co najważniejsze chciałyby podjąć pracę. Wydaje się, iż na tych właśnie osobach należy skupić swoją uwagę w zakresie przygotowywania ich do pracy w charakterze Zarządcy w rolnictwie. Odpowiednio poprowadzone w zakresie doszkolenia swoich umiejętności i uzupełnienia posiadanej przez nich wiedzy i doświadczenia życiowego wydaje się, iż byłoby zdolne do pracy jako Zarządca w rolnictwie. Potwierdzenie znajduje to również wśród badanych rolników, którzy mogliby być ewentualnie zainteresowani wynajęciem Zarządcy w rolnictwie. Według badanych rolników najważniejszą kwalifikacją jaką taka osoba powinna się legitymować jest właśnie doświadczenie związane z pracą w rolnictwie.

W związku z powyższym należałoby skupić się na osobach, które zdają sobie sprawę z własnych umiejętności oraz z faktu, iż wiele elementów muszą jeszcze uaktualnić zwłaszcza w zakresie najnowszej wiedzy technicznej związanej z prowadzeniem nowoczesnego gospodarstwa.

Dodatkowo osoby takie powinny otrzymać wsparcie psychologiczne, które pozwoliłoby im zmienić własną niską samoocenę, pozwoliłoby uzyskać wiarę we własne możliwości oraz wyrwać z marazmu i zniechęcenia spowodowanego długim okresem pozostawania bez pracy.

Z uwagi na charakter wykonywanej pracy należy zwracać również uwagę, jak w każdym innym zawodzie, czy nie istnieją przeciwwskazania zdrowotne co do jego wykonywania.

Szanse na realizację projektu dodatkowo potwierdza fakt, iż wykonywanie pracy jako Zarządca w rolnictwie za atrakcyjne uważa aż 70% kobiet i 55% mężczyzn.

Jeśli chodzi o rolników, którzy mogliby być zainteresowani posiadaniem Zarządcy w rolnictwie to należałoby się skupić na rolnikach gospodarujących w dużych gospodarstwach powyżej 50 ha. Spośród małych, średnich i dużych gospodarstw to właśnie właściciele tych ostatnich uważają, iż Zarządca w rolnictwie jest najbardziej potrzebny. Wynika to z faktu, iż są oni najbardziej świadomi w zakresie konieczności wprowadzania zmian w gospodarstwie. Wśród rolników z dużych gospodarstw aż 32% rolników deklaruje zatrudnienie zarządcy w rolnictwie, a tylko 8% definitywnie twierdzi, że nie ma takiej potrzeby. Pozostała część uzależnia zatrudnienie Zarządcy w rolnictwie od różnych przyczyn (np. jak taka osoba pracuje – 24%, zatrudnienie na próbę – 12%, zatrudnienie w przyszłości – 10%).



Dodatkowo potwierdza to fakt, iż aż 80% rolników z dużych gospodarstw uważa, iż zapotrzebowanie na Zarządcę w rolnictwie jest bardzo duże. Ich zdaniem taka osoba unowocześniłaby rolnictwo i dałaby inspirację do wprowadzania w rolnictwie innowacji.

Ze względu na fakt, iż rolnicy nie zatrudniają Zarządców w rolnictwie, bo tacy nie istnieją, jednakże widzieliby taką potrzebę, a nawet deklarują chęć ich zatrudnienia, niezwykle istotne będzie właściwe dotarcie do jak największej ilości potencjalnych rolników zainteresowanych tematem. Konieczna będzie zakrojona na dużą skalę promocja projektu poprzez m.in. Izby Rolnicze, Powiatowe Urzędy Pracy, Lokalne Grupy Działania.



## Bibliografia

1. Babbie, E. (2007). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa Wydawnictwo Naukowe
2. Becker, G. S. (1964/1992), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Third Edition*, The University of Chicago Press, Chicago and London
3. Becker, G. S., (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. The University of Chicago Press, Chicago.
4. Berg van der G., D. Deeg, M. Lindeboom, F. Portrait (2009), *The Role of Early-Life Conditions in the Cognitive Decline due to Adverse Events Later in Life*, Netspar Discussion Paper, Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, Tilburg PWN.
5. Churchill, G. A. (2002). *Badania marketingowe*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
6. Czarny, E. Czarny, R. Bartkowiak, R. Rapacki, (1998) *Podstawy ekonomii*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
7. Daniłowicz P., (1992), *Podręcznik Socjologicznych Badań Ankietowych*, Warszawa, IFiS PAN.
8. Dearden, L., H. Reed, J. Van Reenen (2005), *The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data*, CEP Discussion Paper No 674, Centre for Economic Performance - London School of Economics and Political Science, London
9. Engelhardt H., I. Buber, V. Skirbekk, A. Prskawetz (2010), *Social involvement, behavioural risks and cognitive functioning among older people*, Ageing & Society 30, Cambridge University Press
10. Frankfort-Nachmias C, (2001) *Metody Badawcze w naukach społecznych*, Poznań
11. Gostowski Z. red., (1972) *Podręcznik ankietera*, PWN, Warszawa
12. Główny Urząd Statystyczny, (2010) *Powszechny Spis Rolny*, Warszawa
13. Główny Urząd Statystyczny „Raport z wyników Powszechny Spis Rolny 2012” Warszawa 2011



14. 27.Henkens K. (2004), *Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View*, *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement* 24/4
15. Kalwij A., F. Vermulen (2008), *Health And Labour Force Participation Of Older*, *Health, Economics* 17
16. Kania. S. (2002) *Implementacja i zarządzanie systemem kompetencji zawodowych*, *Pieniądze i więź* Nr 3- 4 (16-17) ,Fundacja na rzecz Polskich Związków Kredytowych
17. Karpińska K., K. Henkens, J. Schippers (2010) *Recruitment of Early Retirees*, *Netspar Discussion Paper 04/2010 – 010m*, *Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement*, Tilburg
18. Kenny G.P., J. E. Yardley, L. Martineau, O. Jay (2008), *Physical Work Capacity in*
19. *Older Adults*, *American Journal Of Industrial Medicine* 51
20. W. Kasperkiewicz, S. Mikosik, (1993), *Leksykon przedsiębiorczości*; Łódź
21. Lissowski, G., J. Haman i M. Jasiński. (2008). *Podstawy statystyki dla socjologów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
22. Marchlewski W., (2006). *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, skierowanych do mieszkańców obszarów wiejskich*, Warszawa
23. McAlinden G., (2004). *Partnerstwo na rzecz rozwoju regionalnego – w kontekście funduszy strukturalnych Unii Europejskiej*, w: Kubisz M.(red.), *Praca, kształcenie, partnerstwo*, Radom
24. Mierzejewska , J– Majcherek, (2005). *Podstawy ekonomii*, Difin, Warszawa
25. MPiPS (2008). *Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*, *Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa
26. Munnell A.H., S. Sass (2008), *Working Longer. The Solution to the Retirement Income Challenge*, *Brookings Institution Press*, Washington, D.C.
27. Nalewajk T., (2011). *Młodzi rolnicy przyszłością polskiej wsi*, *Biuletyn KSOW*, Jesień 3/2011
28. Nojszewska, (2005). *E Podstawy ekonomii*, *Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne S. A.*, Warszawa
29. Nowak S.,(20097 *Metodologia badań społecznych*, *Wydawnictwo Naukowe PWN*, Warszawa



30. Rakowska J., Wojewódzka- Wiewiórska A., (2010). *Zróżnicowanie przestrzenne obszarów wiejskich w Polsce – stan i perspektywy rozwoju w kontekście powiązań funkcjonalnych*, Warszawa
31. Sedlak A., *Co piąty rolnik w Unii jest Polakiem*, 2010 na: [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)
32. Seligman, M.E.P. (1972). *Learned helplessness. Annual Review of Medicine*, 23
33. Silverstein (2008), *Meeting the Challenges of an Aging Workforce*, *American Journal Of Industrial Medicine* 51
34. Skirbekk, V. (2004), *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*, (In:) Feichtinger G. (Eds.), *Vienna yearbook of population research*, vol. 1, issue 1, Austrian Academy of Sciences Press, Vienna
35. Skirbekk, V. (2008), *Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options*, *Ageing Horizons Issue No. 8*,
36. Sternberg, R. J. (1984), *What Should Intelligence Tests Test? Implications of a Triarchic Theory of Intelligence for Intelligence Testing*, *Educational Researcher*, Vol. 13, No. 1
37. Urząd Statystyczny w Gdańsku „*Rolnictwo w województwie pomorskim w 2011 r.*” – Informacje i opracowania statystyczne 2012
38. Van Dalen, H. P., K. Henkens, and J. J. Schippers. (2009), *Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers attitudes and actions*, *Journal of European Social Policy* 19
39. Van Dalen, H. P., K. Henkens, and J. J. Schippers. (2010), *Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees*, *Population And Development Review* 36 (2)
40. Warr, P. (1994), *Age and employment*, (In:) H. Triandis, M. Dunnette, and L.Hough (eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Thousan Oaks, California: Consulting Psychologist Press
41. Wasilewska, E. (2008). *Statystyka opisowa nie tylko dla socjologów*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
42. Wawrzonek A., (2006) *Bezrobocie jako problem społeczności lokalnej*, Toruń w: *Socjologia Wychowania XVI*
43. Wawrzonek A., (2008). *Partnerstwo społeczne na terenie społeczności lokalnej jako forma przeciwdziałania bezrobociu*, Poznań 2008 w: *Studia Edukacyjne* 8



## Spis rysunków

<i>Rysunek 1 Struktura badanych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy.</i>	29
<i>Rysunek 2. Struktura bezrobotnych kobiet według czasu pozostawania bez pracy.</i>	30
<i>Rysunek 3 Struktura bezrobotnych mężczyzn według czasu pozostawania bez pracy</i>	30
<i>Rysunek 4 Doświadczenie w pracy w rolnictwie osób bezrobotnych 50+</i>	33
<i>Rysunek 5 Doświadczenie w rolnictwie badanych kobiet 50+</i>	33
<i>Rysunek 6 Doświadczenie w rolnictwie badanych mężczyzn 50+</i>	34
<i>Rysunek 7 Bezrobotne kobiety 50+ według poziomu wykształcenia</i>	40
<i>Rysunek 8 Wykształcenie badanych mężczyzn</i>	40
<i>Rysunek 9 Ocena możliwości wykonywania zawodu zarządcy w rolnictwie przez bezrobotnych 50+</i>	49
<i>Rysunek 10 Zainteresowanie bezrobotnych 50+</i>	50
<i>Rysunek 11 Deklaracja gotowości do szkoleń w kontekście uczenia się zawodu zarządcy w rolnictwie</i>	51
<i>Rysunek 12 Wielkość badanych gospodarstw rolnych</i>	52





## Spis tabel

<i>Tabela 1 Średnia wielkość powierzchni gruntów rolnych w gospodarstwie rolnym w poszczególnych województwach w 2012 roku.</i>	10
<i>Tabela 2 Rodzaje gospodarstw w jakich pracowali bezrobotni</i>	32
<i>Tabela 3 Przeciwwskazania do podjęcia pracy w gospodarstwie rolnym</i>	32
<i>Tabela 4 Wielkość gospodarstw w jakich pracowały osoby bezrobotne</i>	35
<i>Tabela 5 Doświadczenie badanych kobiet w obszarze pozarolniczym</i>	35
<i>Tabela 6 Doświadczenie badanych mężczyzn w obszarze pozarolniczym</i>	36
<i>Tabela 7 Typy zadań i prac ze względu na relację wieku do produktywności według Warr'a</i>	37
<i>Tabela 8 Wykształcenie osób bezrobotnych</i>	39
<i>Tabela 9 Samoocena umiejętności zawodowych badanych kobiet</i>	41
<i>Tabela 10 Samoocena umiejętności zawodowych badanych mężczyzn</i>	41
<i>Tabela 11 Ukończone kursy i szkolenia</i>	42
<i>Tabela 12 Potrzeby szkoleniowe badanych bezrobotnych</i>	43
<i>Tabela 13 Plany zawodowe badanych osób</i>	44
<i>Tabela 14 Potrzeby szkoleniowe badanych kobiet w kontekście pracy w zawodzie zarządcy w rolnictwie</i>	45
<i>Tabela 15 Potrzeby szkoleniowe badanych mężczyzn w kontekście pracy w zawodzie zarządcy w rolnictwie</i>	46
<i>Tabela 16 Wymagania kompetencyjne i kwalifikacje formalne zarządcy w rolnictwie według badanych bezrobotnych 50+</i>	47
<i>Tabela 17 Szacowana wysokość wynagrodzenia zarządcy w rolnictwie</i>	48
<i>Tabela 18 Ocena atrakcyjności zawodu zarządcy w rolnictwie przez bezrobotnych 50+</i>	49
<i>Tabela 19 Rodzaj gospodarstwa badanych osób</i>	52
<i>Tabela 20 Osoby pracujące w badanych gospodarstwach rolnych</i>	53
<i>Tabela 21 Prowadzenie gospodarstw według uzyskanych odpowiedzi</i>	53
<i>Tabela 22 Źródło wiedzy badanych rolników</i>	54
<i>Tabela 23 Wykorzystane przez rolników dotacje ze środków publicznych i funduszy unijnych</i>	55
<i>Tabela 24 Sposób wykorzystania dotacji ze środków publicznych i funduszy unijnych</i>	55
<i>Tabela 25 Kompetencje i kwalifikacje osoby zarządzającej gospodarstwem rolnym</i>	56
<i>Tabela 26 Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje zarządcy w rolnictwie</i>	57
<i>Tabela 27 Oczekiwane korzyści z zatrudnienia zarządcy w rolnictwie</i>	58
<i>Tabela 28 Znaczenie zatrudnienia zarządcy w rolnictwie w gospodarstwie rolnym</i>	59
<i>Tabela 29 Deklaracja zatrudnienia zarządcy w rolnictwie w gospodarstwie rolnym</i>	60
<i>Tabela 30 Zapotrzebowanie na zawód zarządcy w rolnictwie w województwie pomorskim</i>	61