

# Jacek Sójka

---

## Czy życie staruszka będzie wesołe?

---

Studia Kulturoznawcze nr 2 (4), 81-90

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## JACEK SÓJKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
Instytut Kulturoznawstwa

# Czy życie starszuszka będzie wesołe?

## 1. Wszyscy będziemy seniorami

Komisja Europejska postanowiła poświęcić 2012 rok problemom wieku podeszłego. Angielska oficjalna nazwa to European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations. Próba jej przetłumaczenia na język polski musi uświadomić każdemu, iż problemy, o których mowa, wiążą się w równym stopniu z biologią, co z kulturą. Gdyby podstawową część tej nazwy przetłumaczyć mechanicznie jako „aktywne starzenie się”, efekt byłby absurdalny, bowiem nie chodzi tu wcale o starzenie się ani tym bardziej aktywne, czyli – można by wnosić – przyspieszone lub zintensyfikowane. Celem Komisji ds. Zatrudnienia (Employment Committee) Parlamentu Europejskiego, która propozycję przygotowała, było bowiem wywołanie dyskusji oraz doprowadzenie do powstania nowego typu kultury, w której starzenie się będzie postrzegane inaczej przez wszystkich i przeżywane inaczej przez osoby starsze<sup>1</sup>. Wspierać tę przemianę kulturową miałyby bardziej dostosowane do wymagań osób starszych warunki pracy, możliwość kształcenia się przez całe życie oraz bardziej wyspecjalizowana opieka medyczna. A zatem nie chodzi o „starzenie się”, lecz o jakość życia osób starszych w sytuacji nadciągających zasadniczych zmian demograficznych nie tylko w Europie, lecz także w USA i Chinach. Przewiduje się (dane Eurostatu), że w Europie do 2030 r. zmniejszy się znacznie liczba osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata), a zwiększy – w wieku poprodukcyjnym. O ile obecnie cztery osoby z tej pierwszej grupy „utrzymują” jednego

---

<sup>1</sup> Walentyna Wnuk tłumaczy tę nazwę jako Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Zob. W. Wnuk, *O potrzebie kształtowania relacji międzypokoleniowych*, M. Rosochacka-Gmitrzak, A. Chabiera (red.), *Dialog międzypokoleniowy. Między ideą a praktyką – inspiracje*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 8/2013, s. 56.

emeryta, o tyle w 2030 r. będą to tylko dwie osoby<sup>2</sup>. A zatem warunkiem godnego życia w starszym wieku (aktywnego przeżywania tego okresu) musi stać się także solidarność międzypokoleniowa.

Upominanie się o prawa seniorów do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym dotyczy nie tylko obecnych seniorów, lecz także wszystkich przyszlých. Zatem cała ta debata powinna obchodzić zarówno seniorów, jak i ludzi o wiele młodszych. Ośmieliłbym się nawet stwierdzić, że jest ona ważniejsza dla przyszłych seniorów aniżeli obecnych. To oni będą żyli w społeczeństwie, w którym osoby 40+ (a może nawet 50+) będą stanowiły zdecydowaną większość.

Oczywiście dyskusja ta nie zaczęła się w 2011 r., lecz dużo wcześniej. Gerontologia już w latach 20. ubiegłego wieku posługiwała się terminem *active ageing*, jednakże w kontekście polityki społecznej pojawił się on po raz pierwszy pod koniec XX wieku podczas obrad szczytów G7 i G8. Zwłaszcza na szczycie w Denver w 1997 r. postawiono sprawę jasno: należy usunąć wszelkie bariery, które uniemożliwiałyby osobom starszym pracę zawodową i swobodny wybór formy zatrudnienia. Krytycy takiego podejścia wskazują na to, iż „aktywny” znaczy „produktywny”, a zatem w obawie przed zmieniającą się proporcją osób aktywnych zawodowo i emerytów zachęca się ludzi starszych do późniejszego przechodzenia na emeryturę. I to w czasach, gdy przyzwyczailiśmy się myśleć, że „istnieje życie poza pracą”, a emerytura jest zwłaszcza okresem czasu wolnego, na który każdy sobie zapracował<sup>3</sup>.

Nie bez powodu Parlament Europejski podkreśla solidarność międzypokoleniową. Chodzi nie tylko o usuwanie barier, ale także o przemianę kulturową całego społeczeństwa. W szczególności bez zmiany nastawienia młodych ludzi nie osiągnie się tego.

Na początku obecnego wieku sporo dyskutowano we Francji i Wielkiej Brytanii o nadmiernej roszczeniowości osób odchodzących na emeryturę – kosztem młodszej generacji, na którą spada ciężar utrzymania pokolenia wyżu demograficznego<sup>4</sup>. Nie można w tej sytuacji zapominać o chronicznym bezrobociu młodych ludzi, które dzisiaj jest zjawiskiem globalnym. Wiodącym tematem jednego z numerów tygodnika „The Economist” było właśnie bezrobocie młodych jako doświadczenie pokoleniowe<sup>5</sup>. Dla osób między 15. a 24.

<sup>2</sup> 2012: *European Year for Active Ageing... and Solidarity between Generations*, 17.03.2011, [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu) [1.12.2013].

<sup>3</sup> T. Moolaert, S. Biggs, *International and European policy on work and retirement. Re-inventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity*, „Human Relations” 66/2013, <http://hum.sagepub.com> [15.10.2013].

<sup>4</sup> D. Willetts, *The Pinch. How the Baby Boomers Took Their Children's Future and Why They Should Give it Back*, Atlantic Books, Londyn 2010.

<sup>5</sup> *Generation jobless. The global rise of youth unemployment*, „The Economist” 27.04–3.05.2013, ss. 9, 49–52; wszystkie dane, przede wszystkim liczbowe, pochodzą z tego numeru.

rokiem życia bezrobocie jest zjawiskiem formacyjnym, tzn. decyduje o dalszej karierze, o przyszłych zarobkach i szansach życiowych. W najgorszej sytuacji jest młodzież w południowej Europie, północnej Afryce, na Bliskim Wschodzie oraz w południowej Azji. Młodzi bezrobotni przez dłuższy czas zostają niejako naznaczeni tym faktem, co zmniejsza ich szanse na znalezienie pracy, a jeżeli ją znajdą – wyższe jest prawdopodobieństwo jedynie czasowego zatrudnienia (często w szarej strefie) oraz otrzymywania niższej płacy o ok. 20% przez kolejne 20 lat. Tymczasem bezrobocie w tej grupie w skali globu jest bardzo wysokie. Problemem jest nie tylko brak pracy i szans na pracę w najbliższej przyszłości, ale także nieuczęszczanie do jakiegokolwiek szkoły. Na całym świecie niemal 25% młodych ludzi w wieku 15–24 lata nie tylko nie pracuje, lecz także nie chodzi do szkoły ani nie bierze udziału w szkoleniach zawodowych. To tzw. grupa NEET – *not in employment, education or training*.

W sytuacji globalnego kryzysu łatwiej nie zatrudniać młodych ludzi, niż zwalniać starszych pracowników, co może rodzić przekonanie, że seniorzy blokują miejsca pracy i odbierają szanse młodym. Jest to jednak przekonanie nie całkiem prawdziwe, jeżeli myślimy o sytuacji Europy Zachodniej i Centralnej. Tutaj bowiem niż demograficzny oraz emigracja, np. młodych Polaków do Wielkiej Brytanii, sprawiają, iż problemem staje się starzenie się społeczeństwa i brak rąk do pracy, a w szczególności niedostateczna ilość składek, które miałyby zasilać systemy emerytalne oparte na solidarności pokoleń (system repartycyjny)<sup>6</sup>. Dodatkowo wydłużający się przeciętny czas ludzkiego życia zmusza do przedłużania okresu aktywności zawodowej i odraczania momentu przejścia na emeryturę. Nie wszystkim przyszłym emerytom to się podoba, ale taka jest tendencja w wielu krajach.

I tu pojawia się kluczowe dla tego problemu pytanie: W jaki sposób mamy rozumieć emeryturę? Czy jest to nagroda w postaci beczynności zawodowej, na którą ktoś sobie zasłużył, czy też szansa na nowy etap w życiu, w którym pewne konieczności nie obowiązują, a w zamian otwierają się możliwości, np. pielęgnowania dawnych zainteresowań, na co wcześniej nie było czasu, oraz poszukiwania nowych pasji, w tym takich, które mogą przynosić pewien dochód?

Zapewne nie da się uniknąć przedłużenia czasu pracy, gdy wydłuża się ludzkie życie, ale warto też przemyśleć, czym taka odroczone emerytura powinna być. *Active ageing* to zatem nowy okres życia, który ma być rozumiany nie jako wykluczenie, lecz jako nowa jakość, okres autentycznego wyboru stylu życia i typu aktywności w społeczeństwie – „aktywne przeżywanie późnego wieku”. Taki przynajmniej jest ideał. Często emerytura rozumiana jest jako

<sup>6</sup> Bezrobocie nie wyklucza jednak braku rąk do pracy w pewnych branżach, w których potrzebne są określone kwalifikacje potencjalnych pracowników.

okres „zasłużonego odpoczynku”. Form odpoczynku może być jednak wiele. Dla jednych oznacza to brak wszelkiej aktywności, dla innych wzmożoną aktywność, lecz odmiennego typu (inną niż codzienna praca). Jest to też forma nagrody za przepracowane lata, lecz – jak mówi Piotr Błędowski – „emerytura jako taka nie powinna być celem. Takim celem powinna być za to samorealizacja i satysfakcja z tego, co się robi na różnych etapach życia”<sup>7</sup>.

## 2. Senior jako pracownik

Praca w starszym wieku może więc być z jednej strony koniecznością, którą dyktuje demografia (brak rąk do pracy, brak składek na przyszłe emerytury), ale z drugiej – szansą dla wielu aktywnych seniorów, którzy nie wyobrażają sobie życia bez pracy, a zdrowie pozwala im na tę aktywność. Od dawna zresztą ludzie wykształceni, wysokiej klasy specjaliści, naukowcy, a przede wszystkim właściciele przedsiębiorstw pracują dłużej, nie oglądając się na ustawowy wiek emerytalny. Często pada jednak argument, że pracownicy fizyczni są zbyt schorowani, by pracować powyżej 65. roku życia. Oczywiście osoby chore nie mogą pracować i dzieje się tak często już w okolicach 50. roku życia, a nawet wcześniej. Jednakże gdyby np. górnikowi zaproponować pracę „na górze” i to dostosowaną do jego możliwości zdrowotnych, to mogłoby się okazać, że wcale niespieszno mu będzie do rozstania z kopalnią, która zwykle jest całym jego życiem. Niemniej faktem jest, iż istnieje korelacja między wykształceniem, stylem życia a stanem zdrowia. Pracownicy fizyczni nie tylko pracują ciężko, lecz także – jeśli można tak się wyrazić – odpoczywają niezdrowo i mniej dbają o kondycję fizyczną. Pracownicy o wyższych kwalifikacjach aspirują częściej do prowadzenia zdrowego trybu życia i to czyni ich atrakcyjniejszymi dla pracodawców. Przykłady firm niemieckich pokazują, że pracodawcy często proponują swoim emerytowanym pracownikom powrót do pracy, gdy nie mogą znaleźć odpowiednich następców. Oczywiście dotyczy to osób, o których się mówi, że „nie wypadli jeszcze z obiegu”. Ci, którzy wypadli, mają się o wiele gorzej<sup>8</sup>.

Dlaczego starsi pracownicy mogą być przydatni? Beverly Goldberg wskazuje na lekcję płynącą z pęknięcia bańki internetowej na przełomie lat 2000 i 2001 w USA i końca tzw. nowej ekonomii. Krótco przed załamaniem się notowań spółek zakładanych przez z reguły dwudziestolatków zaczęły one zatrudniać starszych menedżerów, którzy mieli je uratować. Potwierdziło się w ten

<sup>7</sup> P. Błędowski, *Przeprosić się ze starszymi pracownikami* (wywiad przeprowadzony przez T. Mincera), [www.institutobywatelski.pl/4949/komentarze/przeprosic-sie-...](http://www.institutobywatelski.pl/4949/komentarze/przeprosic-sie-...) [1.12.2013].

<sup>8</sup> B. T. Wieliński, *Niemcy nie boją się pracy do śmierci*, „Gazeta Wyborcza” nr 273 z 23–24.11.2013 r., s. 11.

sposób to, co przed laty powiedział Henry Ford, którego Goldberg cytuje: „Firma potrzebuje inteligentnych, młodych ludzi mających wyobraźnię i odwagę przewrócić wszystko do góry nogami, gdyby tylko mogli to zrobić. Potrzebuje także starszych, którzy powstrzymają ich przed postawieniem na głowie tych rzeczy, które powinny stać na nogach”<sup>9</sup>.

B. Goldberg zwraca także uwagę na znany fakt, iż starzenie się przedstawicieli wyżu powojennego, czyli osób urodzonych w latach 1945–1964, oraz nadchodzący niż demograficzny sprawiają, że na rynku pracy będzie więcej osób powyżej 45. roku życia niż osób z grupy 25–29 lat. Przedsiębiorstwa, które nie zatrzymują starszych pracowników, mogą tylko na tym stracić. „Firmy potrzebują ich doświadczenia, znajomości branży, etyki zawodowej oraz, co być może brzmi zaskakująco, ich zdolności do przystosowywania się do zmian, jak też skupiania się na określonych zadaniach. Istnieje także duże prawdopodobieństwo, że pozostaną w firmie dłużej niż młodszy pracownicy”<sup>10</sup>.

Warto przejrzeć także przedstawioną przez B. Goldberg listę obiegowych opinii, które jej zdaniem są fałszywe<sup>11</sup>. Jej wartość polega na tym, iż lektura ta może pomóc w zmianie perspektywy postrzegania ludzi starszych i problemu ich aktywności w okresie, który tradycyjnie kojarzony jest z zasłużoną bezczynnością. A zatem fałszywe są mniemania, że:

1. Starsi pracownicy oznaczają większe koszty dla firmy. Owszem, trzeba im płacić więcej, a nowo zatrudnionym młodym pracownikom – mniej. Jednakże zwolnienie starszego pracownika pociąga za sobą dodatkowe koszty w postaci odpraw, prowizji dla agencji rekrutacyjnych oraz wydatków na szkolenia młodych ludzi.

2. Starsi pracownicy wykazują się mniejszą kreatywnością. W rzeczywistości młodzi pracownicy mają wprawdzie więcej pomysłów, lecz ich wartość w danej firmie jest mniejsza, zwykle z powodu braku znajomości firmy i całej branży.

3. Starsi pracownicy gorzej niż młodzi przyswajają sobie nową wiedzę. Tu znowu badania przeczą obiegowej opinii. Perspektywę taką kształtują być może sami szkoleni, których przeciętny wiek wynosi 33 lata i którzy nie potrafią dostosować metod pedagogicznych do oczekiwań osób starszych.

4. Nie warto szkolić starszych pracowników, gdyż nie pozostaną w firmie długo. Jest zaś odwrotnie – starsi są bardziej lojalni i wiedzą, że trudno byłoby im znaleźć pracę w innych firmach, zwłaszcza w okresie spowolnienia gospodarki. Młodszy natomiast wciąż poszukują i są gotowi na zmianę, gdy tylko pojawi się dobra oferta.

<sup>9</sup> B. Goldberg, *Poprawa wyników firmy dzięki starszym pracownikom*, w: *Biznes*, t. II: *Zarządzanie firmą*, cz. II, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007, ss. 77, 79.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 77.

<sup>11</sup> *Ibidem*, ss. 77–78.

5. Starsi są częściej nieobecni. Badania dowodzą czegoś przeciwnego. To samo dotyczy liczby wypadków przy pracy – pracownicy 55+ stanowią 13,6% ogólnej liczby pracowników, a liczba wypadków w tej grupie wynosi 9,7%. Ponadto pracownicy w grupie 50+ o wiele rzadziej występują z roszczeniami pracowniczymi wobec własnej firmy.

6. Starsi trudniej dostosowują się do zmian. Kilkanaście lat temu, kiedy B. Goldberg pisała artykuł, do którego się tu odwołuję, grupa użytkowników Internetu rosła najszybciej w przedziale powyżej 50 lat. To samo dotyczy zgłoszeń na szkolenia oraz studia uniwersyteckie. Już w 1998 r. w USA w grupie 50–64 lata studiowało 350 tys. osób.

7. Wkład starszych pracowników jest mniejszy. W rzeczywistości tam, gdzie liczą się historycznie ukształtowane techniki i umiejętności, starsi pracownicy są podstawowym źródłem wiedzy. Szkolą nowych pracowników efektywniej niż firmy zewnętrzne.

Firmy, które chciałyby wykorzystać ten potencjał – twierdzi B. Goldberg – muszą liczyć się z tym, że nie wszyscy chcą pracować. Wielu starszych pracowników korzysta z pierwszej okazji, by odejść na emeryturę. W bogatych państwach Zachodu oznacza to wybór ciekawszego życia: realizowania swoich pasji, zwiedzania świata, cieszenia się wnukami (nie mylić z obowiązkową opieką w zastępstwie pracujących rodziców!). Firmy powinny zatem przypomnieć sobie wszystkie modne trendy w zarządzaniu odnoszące się do elastycznej organizacji. Te przedsiębiorstwa, które z nich skorzystają, będą na pewno w lepszej sytuacji w obliczu niżu demograficznego. Możliwości formułowania oferty adresowanej do starszych pracowników jest wiele: stała praca w niepełnym wymiarze czasu, tymczasowa praca, praca na zlecenie, telepraca, praca na wezwanie czy zadania specjalne. Przykładem tych ostatnich może być praca za granicą w określonym czasie. „Firma Whirlpool odkryła, że zatrudnienie emerytowanych pracowników do wykonania krótkoterminowych zadań za granicą jest tańsze niż przeniesienie tam pełnoetatowych pracowników, a firma Quaker Oats przy realizacji projektu w Szanghaju skorzystała właśnie z emerytowanych pracowników”<sup>12</sup>. Przykładem elastycznego postępowania może być program firmy Neuville Industries „dzielenia się etatami, przeznaczony dla pracowników, którzy przekroczyli 62. rok życia. Program, zapoczątkowany we wczesnych latach 90., dotyczy pracowników z co najmniej pięcioletnim doświadczeniem. Obejmuje dzielenie się etatami z młodszymi pracownikami i umożliwia pracownikom kontynuowanie pracy tak długo, jak tego zechcą”<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 79.

<sup>13</sup> Ibidem.

### 3. Czas głębokiej przemiany kulturowej

Wszystko wskazuje na to, że aktywne przeżywanie wieku starszego wymaga niestereotypowego myślenia i pewnej aktywności osób starszych. Sami seniorzy muszą tego chcieć. Pytanie zatem brzmi: Jak nie wypaść z obiegu? Odpowiedź jest oczywista: być czynnym i myśleć „czynnie”, nie rezygnować z niczego przedwcześnie. I tu wskazałbym na potrzebę przedsiębiorczości starszych ludzi, a także takiej polityki społecznej, która przedsiębiorczość i kreatywność seniorów pomoże wyzwolić. Mówi się dziś wiele o przedsiębiorczości i innowacjach społecznych. Jedną z najbardziej pożądanym byłaby przedsiębiorczość ludzi starszych – 67+.

Przedsiębiorcy, właściciele małych i średnich firm nie muszą przecież przechodzić na emeryturę, jeżeli nie chcą. Często pracują dłużej niż pracownicy najemni, co pokazuje, że decydującą rolę odgrywa nie wiek, lecz status społeczny, poprzednia aktywność i poczucie własnej wartości. Dlaczego miałyby być niemożliwe rozpoczęcie nowej działalności w wieku emerytalnym (oczywiście w skali dostosowanej do posiadanych sił, stanu zdrowia i zgromadzonego kapitału)? Ta przedsiębiorczość może okazać się koniecznością w sytuacji niedomagania polskiego systemu emerytalnego. Nie musi tu jednak chodzić o zakładanie własnej firmy produkcyjnej – raczej o jednoosobową działalność gospodarczą w sektorze usług, chociażby edukacyjnych czy doradczych.

Gospodarka dostrzega już nie tylko pokolenie 50+, zachęcane np. do reorientacji zawodowej, lecz także 80+, aczkolwiek głównie w roli konsumentów. Jeśli chodzi o pierwszą grupę, okazuje się, że zdobywanie nowych kwalifikacji, a nawet zmiana pracy jest często szansą na „drugą karierę”<sup>14</sup>. Grupa druga staje się przedmiotem coraz intensywniejszych badań marketingowych. Firmy chcą znać nie tylko ich preferencje, lecz także fizyczne możliwości. Istnieją urządzenia (rodzaj kombinezonu oraz okularów), które pozwalają młodym osobom odczuć możliwości ruchowe i wzrokowe osoby starszej i przekonać się, czy jest ona np. w stanie schylić się po produkt umieszczony na jednej z dolnych lub górnych półek lub czy może odczytać informacje na etykiecie. Badania takie nie tylko mogą pomagać w aranżacji przestrzeni sklepów samoobsługowych (*merchandising*), lecz także w przystosowaniu każdej przestrzeni do potrzeb ludzi starszych (urzędy, przychodnie, uczelnie). Stoimy w obliczu wielkiej rewolucji społecznej i aby się do niej dobrze przygotować, musimy odpowiedzieć sobie na pytanie, co to znaczy żyć 100 lat. Coraz częściej czytamy na temat robotów, które będą pomagać osobom starszym; pomagać, a nawet rozmawiać, sprawiając wrażenie myślącej istoty. To już nie jest *science*

<sup>14</sup> W. Gadomski, *Gotów na drugą karierę?*, „Gazeta Wyborcza” nr 282 z 3.12.2007 r., s. 24.



*fiction*, lecz branża z konkretną ofertą. Samochody, które niemal nie potrzebują kierowcy, są już produkowane<sup>15</sup>.

Jednocześnie stanowi to wyzwanie dla ośrodków badawczych, aby tego typu badania prowadzić, a ich wyniki sprzedawać firmom. Przykładem może być AgeLab w MIT, gdzie bada się konieczne do udanego przeżywania wieku starszego (*successful aging*) trzy obszary: infrastruktury, informacji oraz instytucjonalnych innowacji. Pierwszy to m.in. technika jako wsparcie dla człowieka, drugi – środki przekazu informacji, spersonalizowane interfejsy, najnowsze zdobycze technologii informatycznych wspomagające tę grupę, trzeci wreszcie – sfera polityki rządu (systemy emerytalne) oraz współpracy rządów i prywatnych firm na rzecz poprawy jakości życia<sup>16</sup>. Paradoksalnie coraz dłużej żyjący ludzie, wymagający specjalnej oferty handlowej, a także często – niestety – specjalistycznej opieki geriatrycznej, tworzą miejsca pracy dla swoich opiekunów i to dzięki nim powstaje ogromny rynek usług adresowanych do seniorów<sup>17</sup>. Oczywiście rynek ten nie może istnieć bez wsparcia z budżetu państwa, podobnie jak rynek usług medycznych. Miejsca pracy, które powstają, zmniejszają bezrobocie, liczbę wypłacanych zasiłków i inne obciążenia budżetu państwa.

Jak każda zmiana kulturowa, także ta nie przebiega bez pewnych kontrowersji. Zamieniliśmy staruszkę w seniora, przekształciliśmy seniora jako reprezentanta grupy specjalnej troski w seniora konsumenta, pracodawcę i przedsiębiorcę. Nikt już nie posądzi nas o dyskryminację ze względu na wiek (*ageism*). Czy to wystarczy jednak, by doprowadzić do prawdziwej przemiany kulturowej? Thibault Moulart i Simon Biggs wskazują, że cały czas krążymy wokół kwestii pracy, aktywności zawodowej, przedsiębiorczości. Brakuje tu wielu innych możliwości osobowego rozwoju i przemiany tożsamości człowieka. Ponadto „produktywistyczne” myślenie traktuje inne sposoby podejścia do życia jako wycofanie się z życia (*disengagement*), a przecież istnieje życie poza pracą. Mówią zatem o kolonizacji wieku starszego (*ageing*) przez dyskursy oparte na ekonomicznie rozumianej aktywności, z pominięciem problemów egzystencjalnych i szans, jakie one stwarzają, na nowy sposób postrzegania siebie przez osobę starszą. „Jeśli międzynarodowa narracja na temat aktywnego przeżywania wieku starszego (*active ageing*) zakłada, że emerytura ma być wypełniona pracą lub czymś podobnym do pracy, to dojrzała tożsamość polegałaby na pewnej kontynuacji dawnych aktywności życiowych (*more of the*

<sup>15</sup> „Horizons”, BBC World News 2013, 2.02.2014 r.

<sup>16</sup> *Successful Aging as a Complex System*, <http://agelab.mit.edu/research> [1.12.2013].

<sup>17</sup> A. Treptow, *Kanadyjczycy zaopiekują się seniorami*, „Puls Biznesu” nr 213 z 7.11.2013 r., ss. 2–3. Mowa tu o kanadyjskiej firmie Origin, która chce objąć siecią domów starości także Polskę. Inwestycję tę rozpoczyna od otwarcia szkoły, bowiem – jak mówi jej prezes – „dzisiaj brakuje wykwalifikowanych opiekunów medycznych. Postanowiliśmy więc ich wyszkolić”.

same), a zatem przemiana tożsamości jako szansa na alternatywne formy społecznego zaangażowania możliwa z racji długiego życia – byłaby stracona”<sup>18</sup>.

Gdybyśmy zakładali, że jedyna forma samorealizacji człowieka w starszym wieku miałyby polegać na kontynuowaniu dotychczasowej pracy, stanowiłoby to istotne zawężenie szans życiowych emeryta. Można jednak twierdzić, że ekonomiczne podejście i neoliberalna narracja mówiąca o przedsiębiorczości i przedsiębiorczym stosunku do życia są tylko jedną z możliwości oferowanych seniorom. Jej dobrą stroną jest z pewnością towarzyszące takim postawom poczucie przydatności oraz możliwości zarobkowania. Nie można też zapominać o jeszcze jednym aspekcie dążenia do bycia aktywnym/aktywną. Kształcenie ustawiczne (*life-long learning*) ma oczywiście przygotowywać do „drugiej kariery”, a może nawet trzeciej i czwartej. Jednak sam fakt kształcenia się już prowadzi do przemiany tożsamości, co każdy nauczyciel akademicki może zaobserwować, zwłaszcza na studiach niestacjonarnych. Kształcenie się, zdobywanie nowych umiejętności i nowej wiedzy jest także uczestnictwem w kulturze rozumianej szerzej aniżeli kontakt ze sztuką.

Na koniec chciałbym zauważyć, że postulowana tu przemiana kulturowa nie dokona się, jeśli nie będzie się konsekwentnie zwalczać odziedziczonych po przeszłości stereotypów starości przedstawiających ją m.in. jako antytezę zdrowia, rozwoju i aktywności społecznej<sup>19</sup>. Kolejnym jej warunkiem jest dialog międzypokoleniowy, bowiem debata na temat seniorów dotyczy nie tylko obecnych seniorów, lecz przede wszystkim osób starszych w ogóle, czyli dzisiaj i w przyszłości. Do starości należy się przygotować zawczasu i temu powinien także służyć dialog międzypokoleniowy. Skuteczna polityka senioralna oraz edukacja w tym zakresie musi dotyczyć wszystkich pokoleń. Wreszcie, nieodzowne jest wsparcie państwa i struktur ponadpaństwowych, w szczególności Unii Europejskiej.

## Summary

### Will we enjoy life at the old age?

This article was inspired by the European Parliament initiative to proclaim 2012 – the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations. The idea of active ageing was meant to influence public policies of the member states and make them more focused on the quality of life of old people and more aware of the need to remove barriers between generations. The problem of work, retirement and meaning of life is of vital importance in view of the demographic change we are witnessing. Growing population of people in their late 50s and above is today a global

<sup>18</sup> T. Moolaert, S. Biggs, *International and European policy...*, s. 38.

<sup>19</sup> O stereotypowym postrzeganiu starości pisze w tym tomie Zbigniew Woźniak.

phenomenon. In Europe one of the vital challenges has been posed by the problem of retirement age. Some of the commentators criticize neoliberal understanding of “active” as “productive.” This article presents a moderate view which tries to reconcile the necessity to work longer with the value of the quality of life in the final years.

**Keywords:** active ageing, intergenerational dialogue, age and retirement, demographic change

**Słowa kluczowe:** aktywność wieku starszego, dialog międzypokoleniowy, wiek emerytalny, zmiany demograficzne