



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Starość, nie zawsze radość : wykluczenie społeczne seniorów jako wyzwanie dla społeczeństw w Polsce i na Zachodzie

Author: Magdalena Michalska

Citation style: Michalska Magdalena. (2016). Starość, nie zawsze radość : wykluczenie społeczne seniorów jako wyzwanie dla społeczeństw w Polsce i na Zachodzie. W: K. Wódz, D. Nowalska-Kapuścik, G. Libora (red.), „Peryferie społeczne w teorii i badaniach empirycznych” (S. 113-124). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

MAGDALENA MICHALSKA
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Starość, nie zawsze radość

Wykluczenie społeczne seniorów jako wyzwanie dla społeczeństw w Polsce i na Zachodzie

Wprowadzenie

Pomimo faktu, iż pojęcia starości i procesu starzenia się są trudne do jednoznacznego zdefiniowania, są to zjawiska warte dogłębnej analizy ze względu na rosnącą rolę, jaką odgrywają w społeczeństwach rozwiniętych, w tym również w Polsce. Jak podkreśla Zych¹, można rozpatrywać je w aspekcie jednostkowym (jako zjawisko biologiczne składające się na cykl życia ludzkiego) oraz w aspekcie dotyczącym zbiorowości tych jednostek (tj. społeczeństwa danego regionu, kraju czy części świata). Oba te aspekty są istotne przy rozpatrywaniu innego procesu, którego jesteśmy obecnie świadkami, a mianowicie wykluczenia starszego pokolenia odbywającego się w różnych sferach życia. Uświadomienie sobie powagi tego zjawiska jest z pewnością pierwszym krokiem do przeciwdziałania mu na skalę nie tylko lokalną, ale też o szerszym zasięgu.

Cechy starości przyczyną wykluczenia

Jak już to zostało wspomniane, samo pojęcie starości rozpatrywane jest wielorako, nie ma również zgodności, co do wieku, od którego jednostka zali-

¹ A. ZYCH: *Modernizacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej*. „Gerontologia Polska” 2004, nr 12 (3).

czana jest do grupy seniorów (niekiedy za seniorów uważa się ludzi będących na wcześniejszej emeryturze, a więc takich, którzy mają dopiero 55 lat, podczas gdy w innych ujęciach, starość rozpatrywana jest dopiero od 65 roku życia). Faktem jednak jest, że starość jako stan ma charakter statyczny, natomiast starzenie się oznacza proces i ma charakter dynamiczny² – oraz że na oba składają się pewne cechy charakterystyczne.

Zdaniem Kirkwooda³, starzenie się jest procesem postępującego upośledzenia funkcji życiowych organizmu oraz utratą zdolności adaptacyjnych do zmian środowiskowych wraz ze zwiększającym się prawdopodobieństwem zgonu. Natomiast zgodnie z teorią cyklu życia według D.J. Levinsona⁴, starość jest ostatnią z trzech faz (nazywaną też fazą regresu), która jednak nie jest homogeniczna i dzielić się może na kolejne okresy. Podobnie E. Erikson⁵ w swojej koncepcji psychologicznej dzieli życie ludzkie na etapy, z których ostatni, ósmy, stanowi późna dorosłość, która zaczyna się w wieku 60–65 lat.

Do najczęściej spotykanych okresów starości zalicza się podział ze względu na wiek kalendarzowy:

- 1) 60–69 lat – wiek początkowej starości;
- 2) 70–74 lata – wiek przejściowy między początkową starością a wiekiem ograniczonej sprawności fizycznej i umysłowej;
- 3) 75–84 lata – wiek zaawansowanej starości;
- 4) 85 lat i więcej – wiek niedołożnej starości⁶.

Wydaje się jednak, że powyższy podział nie jest najważniejszym miernikiem nasilania się procesów starzenia, jest również nacechowany określeniami kojarzonymi raczej pejoratywnie (jak np. niedołożność), bez uwzględniania indywidualnych cech jednostki. Podobny podział wiekowy, jednak inaczej nacechowany, spotykany jest w literaturze anglosaskiej i przedstawia się następująco⁷:

- 1) 60/65–74 lata – młodzi starzy (*young old*) – osoby najczęściej sprawne zarówno fizycznie, jak i psychicznie;
- 2) 75–84 lata – starzy starzy (*old old*) – osoby wymagające pomocy w wykonywaniu niektórych czynności dnia codziennego, jak np. sprzątanie czy zakupy;

² K. PORZYCH, K. KĘDZIORA-KORNATOWSKA, M. PORZYCH: *Psychologiczne aspekty starzenia się i starości*. „Gerontologia Polska” 2004, nr 12 (4).

³ T.B. KIRKWOOD: *Human Senescence*. „BioEssay” 1996, no. 18 (12).

⁴ D.J. LEVINSON: *A Conception of Adult Development*. „American Psychologist” 1986, vol. 41 (1).

⁵ E. ERIKSON: *Dopelniony cykl życia*. Tłum. A. GOMOLA. Warszawa 2002.

⁶ Studenckie Koło Naukowe Gerontopedagogiki, www.inp.uni.opole.pl/geronto/cechy.html [dostęp: 12.12.2014].

⁷ P. BŁĘDOWSKI, B. SZATUR-JAWORSKA, Z. SZWEDA-LEWANDOWSKA, P. KUBICKI: *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*. Warszawa 2012, s. 16.

3) 85 lat i więcej – najstarsi starzy (*the oldest old*) – osoby potrzebujące stałej pomocy przy wykonywaniu większości czynności, będące potencjalnymi klientami instytucjonalnych form pomocy.

W nawiązaniu do powyższych podziałów za podstawowe cechy starości uważa się: znaczny spadek zdolności adaptacyjnych człowieka w wymiarze biologicznym i psychospołecznym, postępujące ograniczenie samodzielności życiowej oraz stopniowe nasilenie się zależności od otoczenia. Warto podkreślić, iż są to jednocześnie cechy, które mogą prowadzić do wielowymiarowego wykluczenia seniora ze społeczeństwa – zarówno poprzez postawę samej osoby starszej, jak i nastawienie otoczenia do tej jednostki.

Najogólniej do tematu kategoryzacji starości podchodzi Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), która wyróżnia trzy zasadnicze jej etapy:

- 1) 60–75 lat – wiek podeszły (tzw. wczesna starość);
- 2) 75–90 – wiek starczy (tzw. późna starość);
- 3) 90 lat i więcej – wiek sędziwy (tzw. długowieczność).

Wydaje się, że wyżej wymieniony podział jest najodpowiedniejszy, gdyż pozostawia dużo miejsca na jednostkowe podejście do osoby starszej, ale też nie niesie ze sobą negatywnych skojarzeń związanych z okresem starości.

Konflikt międzypokoleniowy

Nie sposób jest mówić o wykluczeniu seniorów bez analizy pojęcia pokolenia i konfliktu międzypokoleniowego. Termin „pokolenie” (oraz równoznaczne z nim w sensie semantycznym słowo „generacja”) może być rozpatrywane w dwóch zakresach znaczeniowych: biologicznym i społeczno-kulturalnym⁸. Ujęcie biologiczne jest skoncentrowane na poszczególnych etapach życia człowieka oraz na procesach starzenia się jednostek i grup społecznych, a także na związanej z tymi procesami wymianie pokoleń. Wymiana ta przebiega w ramach biologicznie uwarunkowanego cyklu, obejmującego poprzedników, współczesnych i następców. W tym znaczeniu procesy biologiczne są traktowane jako obiektywna podstawa różnic społecznych, psychologicznych i kulturowych⁹. W rozumieniu społeczno-kulturowym pokolenie traktowane jest natomiast jako grupa osób urodzonych mniej więcej w tym samym czasie, mających te same doświadczenia historyczne. Na podstawie podobnych doświadczeń przedstawiciele danego pokolenia wykazują pewne podobieństwa w sposobie działania

⁸ A. KAMIŃSKA: *Kategoria pokolenia w badaniach nad społeczeństwem i kulturą*. „Kultura i Historia” 2007, nr 11.

⁹ B. FATYGA: *Pokolenie*. W: *Encyklopedia socjologii: suplement*. Red. J. BOKSZAŃSKI. Warszawa s. 193–197.

i ideologii, co odróżnia ich od generacji wcześniejszych i późniejszych¹⁰. Na podstawie owej odrębności między pokoleniami kształtować się może konflikt między „młodymi” a „starymi”, przedstawiony przez Kazimierza Wykę na przykładzie międzypokoleniowych relacji rodzinnych pomiędzy ojcem a synem: młody człowiek początkowo uznający ojca za niepodważalny autorytet, bezkrytycznie wierzy w jego idealną wartość; z czasem jednak zaczyna dostrzegać coraz więcej różnic pomiędzy nimi, a w konsekwencji buntuje się przeciwko ojcowskiej, jednostronnej interpretacji świata¹¹. Analogicznie dzieje się w sporze generacyjnym na szerszej płaszczyźnie kulturowej. Początkiem istnienia generacji jest naśladownictwo lub nieświadome przejęcie rozpowszechnionych treści poprzedników. Z czasem jednak młodzi zaczynają dostrzegać, iż formy duchowe starszego pokolenia są nieprzydatne w nowej rzeczywistości, zauważają nowe potrzeby, stawiają więc przed sobą nowe wyzwania¹². Zawiedziona wiara w „ojców” staje się motorem buntu wobec nich – i wówczas mamy do czynienia z konfliktem pokoleń, opisywanym w literaturze zachodniej jako *generation gap*.

O ile w Polsce konflikt pokoleń kojarzony jest między innymi z nieporozumieniami na linii rodzic-dziecko, o tyle w literaturze zachodniej jest on częściej kojarzony z polityką czy rynkiem pracy. Już Alexis de Tocqueville na początku XIX wieku stwierdził „Among democratic nations, each generation is a new people” – co oznaczało, iż pośród narodów demokratycznych każde pokolenie oznacza różnych ludzi¹³. Jednak szczególne nasilenie konfliktów międzypokoleniowych obserwowane jest od lat 60. XX wieku, kiedy to miejsce miała rewolucja wobec takich tematów, jak prawa kobiet czy czarnoskórych, jak wojna czy religia, a doktryną hippisowską stało się zdanie „Nie ufaj nikomu powyżej 30. roku życia”¹⁴. Dodatkowo, obecnie mamy do czynienia z ciągłym kontaktem ludzi należących do różnych grup pokoleniowych, który odbywa się na rynku pracy. Jak podkreśla Greg Hammill¹⁵, mamy do czynienia z czterema następującymi pokoleniami (i czterema typami konfliktów międzypokoleniowych), które charakteryzują się odmiennymi cechami:

1. *Veterans* (urodzeni między 1922 a 1945 rokiem) – dla tej grupy najważniejsza jest praca i firma, z którą są związani. Weterani wierzą w pracę od podstaw

¹⁰ *Nowa Encyklopedia Powszechna PWN*. Warszawa 1996, s. 948.

¹¹ K. WYKA: *Pokolenia literackie*. Kraków 1977, s. 59–91.

¹² *Ibidem*, s. 93.

¹³ N. HOWE, W. STRAUSS: *The New Generation Gap*. „The Atlantic Online” 1992, no. 12, <http://www.theatlantic.com/past/docs/issues/92dec/9212genx.htm> [dostęp: 13.12.2014].

¹⁴ D. ROSS: *How Generation Gaps Work*, <http://people.howstuffworks.com/culture-traditions/generation-gaps/generation-gap.htm> [13.12.2014].

¹⁵ G. HAMMILL: *Mixing and Managing Four Generations of Employees*. „EduManazine Online” 2005, Winter/ Spring, <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm> [dostęp: 13.12.2014].

- zaczynając z samego dołu, poprzez wypełnianie obowiązków, zdobywanie doświadczenia i swoje zaangażowanie są w stanie wyrobić sobie dobrą opinię i zyskać szacunek. Ludzie z tej grupy preferują szkolenia wewnątrz firmy, kontakt twarzą w twarz i komunikację telefoniczną z innymi pracownikami.
2. *Baby Boomers* (urodzeni między 1946 a 1964 rokiem) – pracownicy urodzeni w tym okresie charakteryzują się wysoką etyką pracy, ale nie są tak lojalni wobec jednej firmy jak Weterani. Pokładają dużą nadzieję w edukacji, jednak nadrzędną rolę nad szkołą/uczelnią odgrywają szkolenia wewnątrzfirmowe. W firmie najlepiej się czują podczas spotkań pracowniczych – chcą się czuć częścią zespołu, cenią sobie okresową ocenę pracownika, dostępni są również całą dobę pod telefonem, zawsze gotowi do pracy. Osoby te często sprawdzają pocztę mailową i odpowiadają na maile tego samego dnia.
 3. *Generation X* (urodzeni między 1965 a 1980 rokiem) – najważniejsza dla tych ludzi jest edukacja i kreatywność, a jeśli człowiek ma dobre pomysły, nie musi zaczynać kariery zawodowej od samego dołu. Ludzie ci nie potrafią zrozumieć, dlaczego ważne jest dbanie o tradycje firmowe. Pracują ciężko, jednak nie mają oporów, by zmienić pracodawcę, kiedy pojawia się ku temu okazja. Dla tej grupy ważna jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, gdyż pracownik najbardziej produktywny to taki, który ma możliwość pielęgnowania swojej kreatywności. Najbardziej cenią sobie komunikację mailową.
 4. *Generation Y* (urodzeni między 1981 a 2000 rokiem, czasem pokolenie te dzieli się na dwa odrębne – *Generation Y* i *Z*) – są to ludzie wierzący, że mają świetne pomysły, dlatego chcą realizować swoje idee, a osiągnięcie pozytywnych rezultatów jest tylko kwestią czasu. Pozostają w danym miejscu pracy, dopóki nie poczują się nią znudzeni – zatem nie cechują się lojalnością wobec danej firmy. Równie dobrze mogą pracować z domu, gdyż najważniejsze nie jest, gdzie się pracuje, ale to, by robota była wykonana. Członkowie tego pokolenia najczęściej wysyłają wiadomości tekstowe, natomiast kontakt telefoniczny czy twarzą w twarz z innymi pracownikami nie jest dla nich tak ważny.

Jak wynika z powyższej charakterystyki, członkowie różnych pokoleń cenią sobie różny sposób pracy, wyznają różne wartości w miejscu pracy i preferują różny sposób kontaktu z innymi pracownikami – co może prowadzić do nieporozumień i zakłócić wzajemną współpracę. Jak podkreśla Szukalski¹⁶, prawdopodobnie najważniejszym czynnikiem wykluczającym osoby starsze z rynku pracy jest brak akceptacji społecznej dla pracujących seniorów, w szczególności wobec kobiet. Warto zaznaczyć, że niechęć ta może być podyktowana następującymi czynnikami:

¹⁶ *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*. Red. P. SZUKALSKI. Warszawa 2009, s. 108–111.

- 1) obawą młodych przed konkurencją na rynku pracy i „blokowaniem” miejsc pracy przez ludzi starszych;
- 2) tradycyjnym postrzeganiem starości i ludzi starych jako osób nieaktywnych zawodowo, w szczególności wizerunkiem babci zajmującej się wnukami;
- 3) postrzeganiem starszych pracowników jako lojalnych i dyspozycyjnych, ale znacznie mniej kreatywnych i dynamicznych, nie potrafiących adaptować się do nowych sytuacji oraz gorzej wykwalifikowanych;
- 4) obawami samych seniorów przed dyskryminacją oraz ich niechęcią do pracy zarobkowej ze względu na zły stan zdrowia i chęć odpoczynku.

Wykluczenie społeczne starszego pokolenia

Analizując temat wykluczenia społecznego starszego pokolenia, należy pamiętać, że jego skala jest dość trudna do jednoznacznego oszacowania. Jak podkreśla Janusz Czapiński, jedną z barier pełnego uczestnictwa w życiu społecznym może być (ale wcale nie musi) podeszły wiek (określany tutaj jako 50+ – czyli znacznie mniej niż starość określana np. przez WHO) – zaliczany do czynników fizycznych wykluczenia¹⁷. W związku z powyższym, zagrożenie wykluczenia społecznego seniorów może mieć źródło w następujących obszarach¹⁸:

- 1) rynek pracy – szacuje się, że za 10 lat wskaźnik zatrudnienia będzie wyższy w porównaniu z obecnym o 10 punktów procentowych i wzrośnie do 70%, jednak liczbowo będzie pracowało tyle samo ludzi, ilu obecnie (ok. 15,5 mln osób), natomiast liczba emerytów i rencistów wzrośnie z ok 7 mln do ok. 10,5 mln. Biorąc pod uwagę fakt, iż pracujący swoimi składkami finansują fundusz rentowy i emerytalny, widać, że niedobór środków rośnie, co stanowić może poważny problem dla finansów publicznych;
- 2) rozwój umiejętności zawodowych – osoby starsze często napotykają barierę w doszkalać się, ponieważ pracodawcy chętniej inwestują w młodszą kadrę;
- 3) relacje rodzinne – trudność w porozumieniu seniorów ze swoimi dziećmi i wnukami, wynikająca z pokoleniowej różnicy poglądów;
- 4) baza ekonomiczna – seniorzy często dotknięci są wykluczeniem spowodowanym ubóstwem ekonomicznym własnych gospodarstw albo uzależnieniem ekonomicznym od członków swoich rodzin;

¹⁷ J. CZAPIŃSKI, T. PANEK: *Diagnoza społeczna 2009. Warunki życia Polaków*. Warszawa 2009, s. 337–352.

¹⁸ D. PIECHOWICZ-WITONI: *Cyfrowe wykluczenie osób starszych – czym jest, jak z nim walczyć?* <http://ocwip.pl/images/files/Wykluczeni.pdf>. Dostęp: 14.12.2014 r.

- 5) rynek konsumentów – osoby starsze są grupą społeczną w szczególności narażoną na nieuczciwość przedsiębiorców: nachodzeni są w domach przez akwizytorów, odmawia się im rozpatrzenia reklamacji, próbuje wymuszać podpisanie niechcianej umowy;
- 6) wykluczenie cyfrowe, internetowe i informacyjne (e-wykluczenie) – brak dostępu seniorów do nowoczesnych technologii informacyjnych i brak umiejętności korzystania z takich narzędzi jak komputer.

W nawiązaniu do powyższych czynników wpływających na wykluczenie społeczne seniorów, należy wspomnieć o konsekwencjach mikro- i makrospołecznych spowodowanych przez proces starzenia się społeczeństwa¹⁹. Czynniki te są z pewnością wyzwaniem przed jakim stają państwa wysoko rozwinięte, a jednocześnie mogą być kolejną przyczyną niechęci społeczeństwa wobec starszego pokolenia. Należą do nich:

- 1) zmniejszanie się potencjału opiekuńczego rodziny;
- 2) zwiększanie się obciążenia systemu emerytalnego ze względu na konieczność wypłaty większej liczby świadczeń przez dłuższy okres;
- 3) zwiększanie się kosztów ochrony zdrowia;
- 4) zwiększanie się kosztów pomocy środowiskowej;
- 5) zwiększanie się kosztów opieki instytucjonalnej, szczególnie nakładów finansowych na instytucjonalne formy pomocy osobom starszym.

Stereotypy seniorów

Wobec wyżej wymienionych cech starości kształtowane są pewne stereotypy, zarówno pozytywne, jak i negatywne, dotyczące starości. Warto tutaj zaznaczyć, iż przez stereotyp rozumiemy pewien schemat, który reprezentuje daną grupę społeczną lub rodzaj osób wyodrębnionych poprzez jakąś łatwą do uchwycenia cechę: rasę, płeć, narodowość, wiek czy zawód. Taki schemat jest zawsze nadmiernie uproszczony, przerysowany i nie oddaje obiektywnej rzeczywistości²⁰. Badania podejmowane przez gerontologów wśród amerykańskich studentów pozwoliły wyodrębnić 3 stereotypy pozytywne i aż 8 stereotypów negatywnych dotyczących starszego pokolenia²¹. Przystawiają się one w sposób następujący:

¹⁹ P. BŁĘDOWSKI, B. SZATUR-JAWORSKA, Z. SZWEDA-LEWANDOWSKA, P. KUBICKI: *Raport na temat sytuacji osób starszych...*, s. 28.

²⁰ B. WOJCISZKE: *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa 2002, s. 11.

²¹ Z. SZAROTA: *Wielofunkcyjna działalność domów pomocy społecznej dla osób starszych*. Kraków 1998, s. 29–30.

Stereotypy pozytywne:

- 1) *wzorowy dziadek*: mądry, zdolny, wyrozumiały, zadowolony, szczęśliwy, potrzebny, zdrowy, aktywny, korzystający z życia, uczestniczący w życiu rodzinnym, odważny, otwarty, pomocny;
- 2) *mędrzec*: interesujący, inteligentny, skoncentrowany na ważnych zadaniach, snujący plany na przyszłość, znający historię, kochający;
- 3) *liberalna głowa rodziny*: dojrzały emocjonalnie i społecznie, przewodzący życiu rodzinnemu, podejmujący problemy rodziny.

Stereotypy negatywne:

- 1) typ człowieka słabego: zapominający, słaby, powolny, seksualnie bierny;
- 2) typ człowieka bezbronnego: biedny, bojaźliwy, spokojny, żyjący skromnie, ofiara oszustw;
- 3) typ człowieka osamotnionego: nieufny wobec obcych, żyjący przeszłością, zacofany, konserwatywny, dający się łatwo wyprowadzić z równowagi;
- 4) typ człowieka niezaangażowanego: chory, uzależniony od rodziny, niezadowolony, powolny, wymagający opieki, niezdolny do szeregu prac, wdzięczny za pomoc;
- 5) typ *wścibskiego sąsiada*: plotkarz, skąpy, chciwy, oschły, snobistyczny, naiwny;
- 6) typ człowieka zniechęconego: nieszczęśliwy, oczekujący na śmierć, hipochondryk, budzący współczucie, mało aktywny, nudny;
- 7) typ *żebraka* i *włóczęgi*: będący ciężarem dla społeczeństwa, brudny, pozbawiony uczuć;
- 8) typ *złośliwca* i *sknery*: zgorzkniały, ponury, egotyk, niezdolny do komunikacji społecznej.

Stereotypy te dodatkowo umacniane są przez media, które lansują postawę nazywaną *ageismem* (dyskryminację ludzi ze względu na wiek)²². Polaryzuje się w nich różnice między młodszymi i starszymi osobami, co nie tylko wpływa na negatywne postawy społeczeństwa wobec seniorów, ale również osób starszych wobec innych ludzi. Co ciekawe, również poprzez samą klasyfikację postaw ludzi starszych wyłania się raczej pejoratywny obraz tego pokolenia – na pięć najczęściej występujących, wyróżnionych przez Susanne Reichard²³, tylko jedna postawa jest pozytywna:

- 1) postawa konstruktywna – skierowana na aktywność na rzecz najbliższych osób potrzebujących pomocy czy też wsparcia;
- 2) postawa zależności, naganna – choć osoba jest sprawna psychicznie i fizycznie, żąda opieki, stale absorbuje uwagę bliskich lub opiekunów;

²² J. NAWROCKA: *Spoleczne doświadczenie starości stereotypy, postawy, wybory*. Kraków 2013, s. 47–49.

²³ K. WIŚNIEWSKI-ROSZKOWSKA: *Starość jako zadanie*. Warszawa 1989, s. 39–40.

- 3) postawa obronna (*opancerzonych*) – osoba nie może wykonać danej czynności, ale mimo to broni się przed pomocą innych, równocześnie zamykając się w sobie, izolując, jest osobowością bierną, która mogłaby pomóc innym, ale nie chce;
- 4) postawa wrogości skierowanej na innych – osoba uważa, że inni przychodzą do niej, ponieważ chcą czegoś w zamian (np. emeryturę lub rentę);
- 5) postawa autodestrukcji, wrogości skierowanej na siebie – osoba taka nie potrafi pogodzić się z własną starością, oczekuje śmierci, jednocześnie lękając się jej.

Sytuacja seniorów w Polsce i na Zachodzie – raport

Jak podkreśla profesor Janusz Czapiński, na Zachodzie starość to radość, natomiast w Polsce ciągle obowiązuje powiedzenie „starość nie radość”²⁴, co ma swoje odzwierciedlenie w badaniach społecznych. Obserwujemy ostatnio w naszym kraju nasilenie symptomów depresji, co jest absolutnym rekordem na tle pozostałych krajów europejskich. Według badań przeprowadzonych przez CBOS, respondenci w starszym wieku zapytani wprost o ogólny poziom zadowolenia z życia są znacznie bardziej skłonni do udzielania odpowiedzi pozytywnych niż negatywnych. Jednak pytani o każdy aspekt życia z osobna postrzegają je znacznie gorzej, w rezultacie czego faktyczna ocena ich życia jest niższa. Przykładowo w 2007 roku 14% badanych wyrażało pełną satysfakcję ze swojego życia, ale przy pomiarze indeksem zadowolenia odsetek ten był znacznie niższy (tylko 2%). Z drugiej strony warto wziąć pod uwagę, iż u badanych pojawiają się problemy materialne i zdrowotne oraz niepewne perspektywy na przyszłość, które to czynniki z pewnością nie skłaniają do zadowolenia²⁵.

Najbardziej dogłębna analiza dotycząca sytuacji seniorów w różnych krajach świata została przeprowadzona przez Global AgeWatch – jak dotąd dwukrotnie, w 2013 i 2014 roku²⁶. Według tych badań można bardzo dokładnie opisać poszczególne sfery życia seniorów na tle innych krajów.

Przy określaniu Global AgeWatch Index, czyli krajów najlepszych i najgorszych dla seniorów, były brane pod uwagę następujące czynniki:

²⁴ M. HAPONIUK: *Starość to jeszcze nie radość*. Instytut Obywatelski, 25.10.2012. <http://www.institutobywatelski.pl/11064/lupa-institutu/starosc-to-jeszcze-nie-radosc>. Dostęp: 15.12.2014 r.

²⁵ K. WĄDOŁOWSKA: *Obraz typowego Polaka w starszym wieku*. Warszawa, CBOS Komunikat z badań, styczeń 2010, BS/2/2010. http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_002_10.PDF. Dostęp: 16.12.2014 r.

²⁶ *Global AgeWatch Index*, <http://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/global-rankings-table/>. Dostęp: 15.12.2014 r.

- 1) finansowe zabezpieczenie emerytów (*income security*) – na które składają się: pobieranie emerytury, wskaźnik ubóstwa wśród starszych ludzi, relatywny dobrobyt starszych ludzi oraz PKB per capita;
- 2) kondycja zdrowotna (*health status*) – na które składają się: przeciętna długość trwania życia w wieku 60 lat, przeciętna długość pozostawania w zdrowiu w wieku 60 lat, dobrobyt psychologiczny;
- 3) zatrudnienie i edukacja (*employment and education* albo *capability*) – na które składają się: zatrudnienie starszych ludzi, poziom edukacji u starszych ludzi;
- 4) sprzyjające środowisko (*enabling environment*) – na które składają się: bezpieczeństwo fizyczne, więzi społeczne, dostęp do swobód obywatelskich i komunikacji miejskiej.

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki, w 2013 roku Polska zajęła w rankingu dopiero 62. miejsce na 91 krajów branych pod uwagę, plasując się tym samym niżej niż Tadżykistan (52. miejsce), Wietnam (53.), Kolumbia (54.) i Białoruś (60.). Najlepszymi krajami dla seniorów okazały się Szwecja, Norwegia i Niemcy.

Zdaniem analityków z Global AgeWatch rozwój gospodarczy w Polsce nie przekłada się na poprawę jakości życia ludzi starych²⁷. Choć kraj zajmuje stosunkowo wysokie miejsce na świecie pod względem zabezpieczenia emerytów, nie zapewnia im godziwej opieki medycznej. Pod względem dostępności systemu zdrowia dla seniorów ze stu możliwych do zdobycia punktów Polska uzyskała zaledwie 23,9 (dopiero 87. miejsce na świecie). W kryterium kondycji zdrowotnej polscy seniorzy zajęli 87., a obecności na rynku pracy i edukacji – 54. miejsce na świecie (między innymi za Chorwacją i Paragwajem). Pod względem sprzyjającego środowiska polscy seniorzy zajęli z kolei 43. pozycję.

Eksperci podkreślają jednak, iż Polska ma duży potencjał umożliwiający poprawę sytuacji swoich najstarszych mieszkańców. Jest to zresztą sprawa dużej wagi we względu na szybkie tempo starzenia się społeczeństwa. O ile obecnie mamy w naszym kraju ok. 8,3 mln ludzi powyżej 60. roku życia (co stanowi 21,8% populacji), o tyle odsetek ten wzrośnie najprawdopodobniej do 27,6% (w 2030 roku) i 36,7% (w 2050 roku). Jest to odsetek znacznie wyższy niż średnia światowa, która szacowana jest na 22%.

Jeśli z kolei chodzi o badania Global AgeWatch Index przeprowadzone w 2014 roku, Polska znacznie poprawiła w nich swoją pozycję na świecie (zajęła 32. miejsce na 96 krajów). Pod względem poszczególnych aspektów nasz kraj oceniony został następująco: zabezpieczenie finansowe seniorów – 24. miejsce na świecie, kondycja zdrowotna – 48. miejsce, sprzyjające środowisko – 37.

²⁷ N. DŹIKIJA: *Sytuacja seniorów w Polsce: w prestiżowych rankingach wypadamy gorzej niż Białoruś*, Forsal.pl, 03.10.2013, <http://forsal.pl/artykuly/736492,onz-polska-global-age-watch-human-capital-index-seniorzy.html>. Dostęp: 16.12.2014 r.

miejsce oraz edukacja i rynek pracy – 61. miejsce. Widać zatem znaczną poprawę w rankingu pod względem oceny kondycji zdrowotnej, niewielką poprawę w kryterium sprzyjającego środowiska oraz nieznaczny spadek w aspekcie edukacji i zatrudnienia. Warto w tym miejscu również podkreślić, iż wartości w prawie wszystkich kryteriach dla naszego kraju były powyżej przeciętnej regionalnej (czyli w Europie Środkowo-Wschodniej jako całości) – jedyny wyjątek stanowi tutaj edukacja osób starszych i zatrudnienie ich w naszym kraju, gdzie wartość ta jest o ponad 10 punktów niższa niż przeciętna dla naszego regionu.

Działanie ku lepszemu

Widać zatem, iż Polska jest krajem mającym duży potencjał w stosunku do poprawy jakości życia seniorów, jednak przed nami jeszcze długa droga. O tym, że jest to zagadnienie niezwykle istotne dla naszego społeczeństwa świadczy podział Rządowego Programu na rzecz Aktywności Osób Starszych na lata 2014–2020 (wcześniej dotyczył on lat 2012–2013)²⁸:

Priorytet I – Edukacja osób starszych.

Priorytet II – Aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową.

Priorytet III – Partycypacja społeczna osób społecznych.

Priorytet IV – Usługi społeczne dla osób starszych.

Jak podkreśla Piotr Błędowski²⁹, istotna jest również współpraca rządu z organizacjami pozarządowymi, mająca na celu nie tylko rozszerzenie bazy świadczeń opiekuńczych, ale przede wszystkim aktywizację osób starszych w ich miejscu zamieszkania. Do najważniejszych zadań w tym zakresie należeć powinny: wsparcie dla inicjatyw uniwersytetów trzeciego wieku, propagowanie działań samorządów terytorialnych, tj. „miasto przyjazne seniorom” (czego przykładem są Tychy – miasto, które jako pierwsze w województwie śląskim wprowadziło w kwietniu 2014 roku program „Aktywni60plus”) oraz popularyzowanie idei przedstawicielstwa seniorów w organach samorządu terytorialnego poprzez powoływanie rad seniorów.

²⁸ *Rządowy program ASOS*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Biuletyn Informacji Publicznej, <http://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/rzadowy-program-asos/>. Dostęp: 16.12.2014 r.

²⁹ P. BŁĘDOWSKI, B. SZATUR-JAWORSKA, Z. SZWEDA-LEWANDOWSKA, P. KUBICKI: *Raport na temat sytuacji osób starszych...*, s. 1012.

Bibliografia

- „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).
- „BioEssay” 1996, nr 18(12).
- BŁĘDOWSKI P., SZATUR-JAWORSKA B., SZWEDA-LEWANDOWSKA Z., KUBICKI P.: *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*. Warszawa 2012.
- Encyklopedia socjologii: suplement*. Red. J. BOKSZAŃSKI. Warszawa 2005, s.193–197.
- CZAPIŃSKI J., PANEK T.: *Diagnoza społeczna 2009. Warunki życia Polaków*. Warszawa 2009.
- ERIKSON E.: *Dopelniony cykl życia*. Warszawa 2002.
- „Gerontologia Polska” 2004, nr 12(3).
- „Gerontologia Polska” 2004, nr 12(4).
- „Kultura i Historia” 2007, nr 11.
- NAWROCKA J.: *Spoleczne doświadczenie starości stereotypy, postawy, wybory*. Kraków, Wydawnictwo Impuls, 2013.
- Nowa Encyklopedia Powszechna PWN*, Warszawa 1996.
- Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*. Red. P. SZUKALSKI. Warszawa 2009.
- SZAROTA Z.: *Wielofunkcyjna działalność domów pomocy społecznej dla osób starszych*. Kraków 1998.
- WIŚNIEWSKI-ROSZKOWSKA K.: *Starość jako zadanie*. Warszawa 1989.
- WOJCISZKE B.: *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa 2002.
- WYKA K.: *Pokolenia literackie*. Kraków 1977.

Źródła internetowe

- <http://forsal.pl/artykuly/736492,onz-polska-global-age-watch-human-capital-index-seniorzy.html>
- <http://ocwip.pl/images/files/Wykluczeni.pdf>
- <http://people.howstuffworks.com/culture-traditions/generation-gaps/generation-gap.htm>
- http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_002_10.PDF
- <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- <http://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/global-rankings-table/>
- <http://www.institutobywatelski.pl/11064/lupa-institutu/starosc-to-jeszcze-nie-radosc>
- <http://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/rzadowy-program-asos/>
- <http://www.theatlantic.com/past/docs/issues/92dec/9212genx.htm>
- www.inp.uni.opole.pl/geronto/cechy.html