

Czy życie seniora może być atrakcyjne?

**Rozważania na temat
blasków i cieni starości**

**Joanna Plak-Warecka
w rozmowie
z Pauliną M. Wiśniewską**



Czy starość może być atrakcyjna?

Rozważania na temat blasków i cieni życia seniora

Czy starość może być atrakcyjna?

Rozważania na temat blasków i cieni życia seniora

Joanna Plak-Warecka w rozmowie z Pauliną M. Wiśniewską



Poznań 2023

[Kup książkę](#)

Recenzja naukowa:
prof. dr hab. Julian Auleytner, Uczelnia Korczaka

Redaktor prowadzący:
dr Anna Surendra

Korekta:
dr Sebastian Surendra

Skład:
Maciej Torz

Projekt okładki Studio Graficzne SILVA RERUM
Autor Halfpoint, <https://depositphotos.com/pl/photo/active-seniors-on-bikes-59166749.html>,
Autor SergeyNivens, <https://depositphotos.com/pl/photo/autumn-leaves-background-52530217.htm>

We wnętrzu wykorzystano zdjęcia autorstwa: Halfpoint, Aletia, Wavebreakmedia, AndrewLozovyi, Syda_Productions

© 2023 by Wydawnictwo Naukowe SILVA RERUM
© 2023 by Joanna Plak-Warecka
All rights reserved

ISBN 978-83-67222-54-9 – książka kolor
ISBN 978-83-67222-43-3 – publikacja elektroniczna online lub do ściągnięcia

Wydanie I: Wydawnictwo Naukowe SILVA RERUM
www.wydawnictwo-silvarerum.eu

Poznań 2023

Druk i oprawa:
Perfekt – Gaul i wspólnicy sp.j.,
ul. Skórzewska 63, 60-185 Skórzewo

Spis treści

Jak powstawała książka?	7
Zamiast wstępu: starość oczami Matilde	11
Rozdział I	
Nie samą pracą senior żyje... Ważne jest także zdrowie.	13
I.1. Senior na współczesnym rynku pracy. Co się zmieniło?	13
I.2. Praca na czarno a emerytura	17
I.3. Ubezpieczenia emerytalne i okołoemerytalne dla seniorów	21
I.4. Ubezpieczenia zdrowotne dla seniorów	28
I.5. Kondycja zdrowotna seniorów	32
Rozdział II	
Porywy serca w dojrzałym wieku, czyli senior w relacjach z innymi	41
II.1. Miłość i życie seksualne seniorów – temat (już nie taki) tabu	41
II.2. Różnica wieku w związkach	52
Rozdział III	
Srebrny rynek, nowe technologie, social media – czyli senior wobec wyzwań współczesnego świata	63
III.1. Srebrna gospodarka. Senior jako konsument	63
III.2. Seniorzy i technika	72
III.3. Granfluencerki, smartfony, tabloidy i świadomość ekologiczna seniorów	78
III.4. Astroholizm – wróżka prawdę ci powie	83

Rozdział IV	
Czy starość może być atrakcyjna?	91
IV.1 Branża beauty dla seniorów	91
IV.2. Zaburzenia odżywiania u seniorów	98
IV.3. Senior z pasją – seniorzy, którzy mogą inspirować innych.	104
Rozdział V	
Dolce far niente, czyli senior w ujęciu międzynarodowym	109
V.1. Włosi na emeryturze.	109
V.2. Gorąca krew włoskich seniorów	113
Rozdział VI	
Mroczne oblicza starości, czyli senior w sytuacjach kryzysowych. . .	121
VI.1. Senior w sidłach uzależnień.	121
VI.2. Kryzysy w dojrzałym wieku	133
Rozdział VII	
Smuga cienia, czyli starość i co dalej?	143
VII.1. Bilans życia seniora – gdy coś się kończy, a coś się zaczyna	143
VII.2. Smuga cienia jako przełomowy etap dojrzałego życia.	148
Rozdział VIII	
Mądrość dojrzałego wieku	155
VIII.1. Wiedza i doświadczenie życiowe seniorów	155
VIII.2. Mózg seniora i rozrywki umysłowe	161
Zamiast zakończenia. Seniorzy i starość w cytatach	169
Bibliografia	177

Jak powstawała książka?

Czy starość może być atrakcyjna? Rozważania na temat blasków i cieni życia seniora to zapis rozmów, które dr Paulina M. Wiśniewska prowadziła z dr Joanną Plak-Warecką przez blisko 12 miesięcy. Teksty były publikowane na stronach internetowych: <https://spoleczenstwo.com.pl/> oraz <https://wydawnictwo-silvarerum.eu/> w okresie od kwietnia 2022 do kwietnia 2023 roku:

1. *Opieka senioralna – jej blaski i cienie*, <https://wydawnictwo-silvarerum.eu/dr-j-plak-warecka-opieka-senioralna-jej-blaski-i-cienie> [28.04.2022].
2. *Praca na czarno a emerytura*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-praca-na-czarno-a-emerytura/> [25.05.2022].
3. *Seniorzy i technika*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-seniorzy-i-technika/> [30.05.2022].
4. *Kryzysy i uzależnienia w starości*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-kryzysy-i-uzaleznienia-w-starosci> [6.06.2022].
5. *Miłość i życie seksualne seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-milosc-i-zycie-seksualne-seniorow> [6.07.2022].
6. *Srebrna gospodarka. Senior jako konsument*, <https://spoleczenstwo.com.pl/tag/j-plak-warecka/page/2> [26.07.2022].
7. *Rynek ubezpieczeniowy – oferta dla seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-rynek-ubezpieczeniowy-oferta-dla-seniorow> [19.08.2022].
8. *Senior na współczesnym rynku pracy. Co się zmieniło?*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-senior-na-wspolczesnym-ryнку-pracy-co-sie-zmienilo> [26.09.2022].
9. *Ubezpieczenia zdrowotne dla seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-ubezpieczenia-zdrowotne-dla-seniorow> [14.10.2022].
10. *Ochrona zdrowia dla seniorów*, <https://wydawnictwo-silvarerum.eu/dr-j-plak-warecka-ochrona-zdrowia-dla-seniorow> [25.10.2022].

11. *Senior z pasją – seniorzy, którzy mogą inspirować innych*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-senior-z-pasja-seniorzy-ktorzy-moga-inspirowac-innych> [15.11.2022].
12. *Senior w siódlach uzależnień*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-senior-w-siödlach-uzaleznién> [4.12.2022].
13. *Bilans życia seniora – gdy coś się kończy, a coś zaczyna*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-joanna-plak-warecka-bilans-zycia-seniora-gdy-cos-sie-konczy-a-cos-sie-zaczyna> [14.12.2022].
14. *Astroholizm, czyli wróżka prawdę ci powie*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-astroholizm-czyli-wrozka-prawde-ci-powie> [22.12.2022].
15. *Seks seniorów-temat (już nie taki) tabu*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-joanna-plak-warecka-seks-seniorow-temat-juz-nie-taki-tabu> [9.01.2023].
16. *Różnica wieku w związkach*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-roznica-wieku-w-zwiazkach> [16.01.2023].
17. *Czy starość może być atrakcyjna*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-czy-starosc-moze-byc-attrakcyjna> [25.01.2023].
18. *Problemy z wagą seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-joanna-plak-warecka-problemy-z-waga-seniorow> [6.02.2023].
19. *Mózg seniorów i rozrywki umysłowe*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-mozg-seniorow-i-rozrywki-umyslów> [21.02.2023].
20. *Włosy na emeryturze*, <https://wydawnictwo-silvarerum.eu/dr-j-plak-warecka-wlosi-na-emeryturze> [2.03.2023].
21. *Gorąca krew włoskich seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-goraca-krew-wloskich-seniorow> [8.03.2023].
22. *Granfluencerki, smog i social media. Seniorzy wobec uwarunkowań współczesnego zmiennego świata*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-granfluencerki-smog-i-social-media-seniorzy-wobec-uwarunkowan-wspolczesnego-zmiennego-swiatá> [21.03.2023].
23. *Mroczne oblicza starości*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-mroczne-oblicza-starosci> [28.03.2023].
24. *Smuga cienia jako przełomowy etap dojrzałego życia*, <https://wydawnictwo-silvarerum.eu/dr-j-plak-warecka-smuga-cienia-jako-przelomowy-etap-dojrzalego-zycia> [7.04.2023].
25. *Seniorzy i starość w cytatach i przysłowia*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-seniorzy-i-starosc-w-cytatach-i-przyslowiach> [17.04.2023].
26. *Mądrość seniorów*, <https://spoleczenstwo.com.pl/dr-j-plak-warecka-madrosć-seniorow> [18.04.2023].

Na potrzeby niniejszej publikacji teksty zostały poddane selekcji, zaktualizowane w zakresie danych statystycznych oraz przeredagowane tak, by wydobyć z nich najistotniejsze treści i uniknąć powtarzania wątków.

Autorka książki, dr Joanna Plak-Warecka, jest ekspertką w zakresie polityki senioralnej, zarówno w wydaniu polskim, jak i włoskim. Wyjazdy do Włoch i prowadzone tam badania odegrały niebagatelną rolę w określeniu obszaru zainteresowań badawczo-naukowych Autorki. Pierwszy pobyt we Włoszech zaowocował pomysłem na tytuł pracy magisterskiej. Została ona wydana w postaci książki traktującej o reformach systemu emerytalnego we Włoszech w latach 90. XX wieku. Dzięki stypendium dla pracowników naukowych możliwy był kolejny wyjazd do Italii i zebranie materiału do napisania rozprawy doktorskiej, wydanej następnie w postaci książki *Emerytalne systemy ubezpieczeniowe we Włoszech i w Polsce – studium porównawcze*. Dzięki następnemu pobytowi i przeprowadzonym badaniom powstała książka *Lokalna polityka społeczna wobec seniorów na przykładzie włoskiego regionu Emilia Romagna*. Oprócz monografii Autorka napisała ponad 100 artykułów poświęconych tematyce społeczno-ekonomicznej, opublikowanych m.in. w „Polityce Społecznej”, „Ubezpieczeniach w Rolnictwie”, „Gazecie Ubezpieczeniowej” oraz na portalu <https://seniorzy.pl/>.

ZAMIAST WSTĘPU. STAROŚĆ OCZAMI MATILDE

Matilde¹, czy starość może być atrakcyjna?

Patrzę na Ciebie i widzę piękną, młodą kobietę, która ma całe życie przed sobą. Kobietę z nieskazitelną cerą, subtelnym makijażem, szczupłą i dobrze ubraną. Pod Twoimi oczami pojawiły się małe zmarszczki mimiczne. Jak się uśmiechasz, masz w policzkach dołeczki urody. Taka byłam kiedyś.

Patrzysz na mnie i kogo widzisz? Starą kobietę, z twarzą pooraną zmarszczkami, suchą cerą, pomarszczoną szyją. Na moich rękach widzisz brązowe plamy. Nie mam Twojej figury i już jej nie odzyskam, bo starość rządzi się swoimi prawami. Jest okrutna dla kobiet i bardziej wyrozumiała wobec mężczyzn. Powoduje, że stałam się niewidzialna.

Jednak starość to nie tylko aspekt fizyczny...

To prawda. Starość to także doświadczenie życiowe; nauka wyciągnięta z kryzysów, które nie pokonały, a wzmocniły; mądrość płynąca od wszystkich ludzi, którzy pojawili się na życiowej drodze; inteligencja emocjonalna; miłość widziana w oczach wnuków; świadomość, że już nic nie musisz. I to jest fajne. Myślę, że niektórzy mogą uznać, że starość jest w pewnym sensie atrakcyjna. A Ty jako młoda osoba myślisz, że starość jest brzydka czy też że może być atrakcyjna?

A Ty jak myślisz?

Myślę, że starość ma różne oblicza.

¹ Fragment rozmowy z 72-letnią Matilde z Piacenzy.

Minęły lata od tej rozmowy, a ja spotkałam dr Paulinę M. Wiśniewską, która przeprowadziła ze mną cykl wywiadów poświęconych starości i seniorom. Jej inspirujące pytania skłoniły mnie do pogłębienia tematyki i znalezienia odpowiedzi na pytania o wielowymiarowość starości, w tym o jej potencjał na bycie „atrakcyjną”. Zapisy naszych rozmów stanowią treść niniejszej publikacji.

ROZDZIAŁ I

NIE SAMĄ PRACĄ SENIOR ŻYJE... WAŻNE JEST TAKŻE ZDROWIE

I.1. SENIOR NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY. CO SIĘ ZMIENIŁO?

Rynek pracy jest najlaskawszy dla osób około trzydziestki, czyli młodych, ale już z doświadczeniem zawodowym. Niestety, 30 lat nie można mieć wiecznie. A może i dobrze, choć z wiekiem maleją szanse na rynku pracy. Najgorzej jest w grupie 50+. Do emerytury jeszcze trochę, ale ofert coraz mniej. Dlaczego rynek pracy tak niechętnie patrzy na osoby powyżej 50. roku życia?

Winne są stereotypy. Pracownik w wieku 50+ jest postrzegany przez pryzmat obserwacji sprzed kilkudziesięciu lat. Tymczasem rynek pracy się zmienia, a wraz z nim pracownicy. Kiedyś podejmowało się zatrudnienie u jednego pracodawcy i cała aktywność zawodowa była realizowana właśnie u niego. Obecnie pracownicy zmieniają pracodawcę kilkakrotnie w życiu, a to wymaga przekwalifikowania i dostosowania się do wymogów rynkowych. Niestety, stereotypy mają to do siebie, że dosyć ciężko je zmodyfikować w zbiorowej świadomości. Zwłaszcza jeśli w jednym zakładzie pracy spotkają się przedstawiciele pokolenia baby boomers (osoby urodzone w latach 1946-1964) oraz pokolenia Z (osoby urodzone po 2000 roku). Analiza zjawiska stygmatyzacji osób w wieku 50+ pozwala na wyodrębnienie najczęściej pojawiających się stereotypów, takich jak: niechęć do zmian, nieumiejętność posługiwania się nowoczesnymi sprzętami, brak kompetencji cyfrowych, brak znajomości/niewystarczająca znajomość języków obcych, zwiększona podatność na choroby i związana z tym częsta absencja, gorsza wydajność psychiczna i fizyczna, niechęć do szkoleń i dalszego rozwoju, wyższe oczekiwania finansowe

niż w przypadku młodych pracowników, problem z funkcjonowaniem w zespole złożonym z młodszych osób, problem z wykonywaniem pracy zdalnej. Jednocześnie pracodawcy doceniają takie cechy osób w wieku 50+, jak: lojalność wobec przełożonych, mniejsza skłonność do zmiany miejsca zatrudnienia, doświadczenie, wysoka kultura osobista, gotowość do dzielenia się wiedzą z innymi.

W grupie 50+ w najgorszej sytuacji na rynku pracy są kobiety. A przecież już odchowwały dzieci i w ciążę nie zajdą. Raczej...

Jak pokazują statystyki¹, w 2020 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 50+ wynosił 26%, mężczyzn zaś – 42%. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w przedziale wiekowym 50-54 lata (79,5%), najniższy w grupie wiekowej 65+ (5,7%). Poza rynkiem pracy przebywało 9,164 mln osób w wieku 50+, a najczęstszymi przyczynami bierności zawodowej były: przejście na emeryturę, niepełnosprawność i choroba. Na niską aktywność zawodową wpływają również rodzinne zobowiązania kobiet 50+, które częściej niż mężczyźni rezygnują z zatrudnienia, by podjąć się opieki nad schorowanymi członkami rodziny. Warto podkreślić, że przeciętne wynagrodzenie pracownika w wieku 50+ wynosiło 5705,23 zł, przy czym mężczyźni zarabiali o około 8,7% więcej niż kobiety. Najniższe wynagrodzenie otrzymywały osoby z przedziału wiekowego 55-59 lat (średnio 5551,22 zł), najwyższe pracownicy w wieku 65+ (średnio 7687,82 zł). Przedstawione dane wskazują, że sytuacja kobiet na rynku pracy przedstawia się mniej korzystnie niż mężczyzn.

Obecnie przybywa aktywnych zawodowo seniorów. To akurat pozytywne zjawisko. Zwłaszcza w branżach, w których brakuje specjalistów – to lekarze, pielęgniarki, teraz nauczyciele określonych specjalności. Statystyki wskazują na tendencje wzrostowe. Czy ten trend się utrzyma?

Ten trend powinien się utrzymać. Społeczeństwo polskie się starzeje. Mimo programu 500+ przyrost naturalny w Polsce jest ujemny, co oznacza, że więcej osób umiera, niż się rodzi. Ponadto mamy jeden z najniższych w Europie wiek emerytalny. Na rynku brakuje rąk do pracy, a to sprawia, że rośnie zapotrzebowanie na pracowników, także tych starszych. Co więcej, emerytury w Polsce należą do

¹ Źródło: https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2020-roku,19,5.html#xd_co_f=NDkyNGM3M2MtZGQzM000YmMwLWE5YzItODAzMzglYzBlMjYx~ [dostęp: 23.09.2022].

jednych z niższych w UE. Stopa zastąpienia (stosunek między średnim wynagrodzeniem a przeciętną nowo przyznaną emeryturą) na koniec 2020 roku wyniosła 42,4%, co oznacza, że trzeba będzie dłużej pracować, by zapewnić sobie w miarę godne warunki życia na starość. Państwo również zachęca do dłuższej aktywności zawodowej, promując tych, którzy osiągnęli wiek emerytalny i dalej chcą pracować. Osoby, które nabyły uprawnienie do emerytury, ale postanowiły kontynuować pracę i nie pobierać świadczenia, dzięki wprowadzeniu ulgi podatkowej (PIT-0) mogą zarobić do 115,5 tys. zł rocznie bez konieczności odprowadzania podatku. To rozwiązanie także zachęca do pozostania na rynku pracy jak najdłużej.

Emerytura wzrasta, im dłużej się pracuje, czy odwrotnie? Bo wieść gminna niesie, że nie opłaca się pracować na emeryturze. To co jest prawdą?

Im dłużej pracujemy, tym wyższą emeryturę otrzymamy. Dłuższy okres pozostawania w zatrudnieniu oznacza bowiem większą liczbę składek odprowadzonych do systemu, coroczną waloryzację, jak również krótszy okres pobierania świadczenia. Należy jednak podkreślić, że łączenie pracy zarobkowej z pobieraniem emerytury w pełnej wysokości jest możliwe jedynie w przypadku osób, które osiągnęły wiek emerytalny. Ci, którzy nabyli uprawnienia do wcześniejszej emerytury/renty, muszą uwzględnić, że wysokość świadczenia może ulec zmniejszeniu lub nawet zawieszeniu, jeśli ich zarobki przekroczą określoną kwotę. Od 1 marca 2023 roku jest to 4713,50 zł miesięcznie (tyle można dorobić na emeryturze, zachowując pełną wartość świadczenia), uzyskanie kwoty 8753,60 zł² powoduje zawieszenie wypłaty emerytury/renty.

Emeryci chętnie podjęliby zatrudnienie, ale na warunkach specjalnych, czyli nie na cały etat, ale część, z elastycznymi godzinami pracy. W amerykańskim filmie *Praktykant* z genialną rolą Roberta de Niro, który wykazał, że jako aktor jest świetny w każdym wieku, emerytowany bohater znajduje pracę jako ów tytułowy praktykant-senior i ma swoich opiekunów, pracuje, ale na specjalnych warunkach. Jak mogłaby być zorganizowana praca seniorów, by zaktywizować tę grupę w wieku poprodukcyjnym i by przyniosło to wszystkim korzyści, także gospodarce?

2 Źródło: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki-wskazniki/emerytury-i-renty> [dostęp: 29.05.2023].

Odpowiadając na to pytanie, należy wyjaśnić, czym jest zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach. Jest to element zarządzania różnorodnością w firmie, polegający na realizacji działań pozwalających na optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich poprzez uwzględnienie potrzeb i wykorzystanie możliwości pracowników w różnym wieku. Przykładami takich działań dla seniorów są m.in.: prawidłowo skonstruowane ogłoszenie rekrutacyjne (bez określenia preferowanego wieku); wprowadzenie elastycznego czasu pracy; umożliwienie podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze; umożliwienie wykonywania pracy w trybie online (jest to dobre rozwiązanie dla osób z ograniczeniami ruchowymi); umożliwienie seniorowi pełnienia roli mentora wobec młodszych pracowników, zaangażowanie go w tworzenie materiałów informacyjnych dla pracowników; umożliwienie seniorowi korzystania z wiedzy cyfrowej młodszych pracowników (odwrócony mentoring); umożliwienie starszym pracownikom udziału w szkoleniach i kursach, zgodnie ze zdiagnozowanym zapotrzebowaniem; przeniesienie seniora na inne stanowisko, jeśli stan zdrowia uniemożliwia wykonywanie dotychczasowej pracy; umożliwienie seniorowi uczestnictwa w życiu firmy (np. poprzez udział w wyjazdach integracyjnych); przygotowanie seniora do przejścia na emeryturę (poprzez zmniejszenie wymiaru pracy, stopniowe ograniczenie obowiązków), jak również utrzymywanie z nim kontaktu po zaprzestaniu aktywności zawodowej (m.in. poprzez zapraszanie do udziału w uroczystościach firmowych). Takie podejście pracodawcy umożliwia optymalne wykorzystanie potencjału seniorów, z korzyścią dla firmy, jak również dla gospodarki.

A co odpowie Pani tym, którzy uważają, że seniorzy zabierają młodszym miejsca pracy i powinni siedzieć w domu, a nie działać na szkodę młodszego pokolenia?

To jest jedno z przekonań głęboko zakorzenionych w polskiej podświadomości. Pochodzi jeszcze z czasów, gdy bezrobocie było bardzo wysokie i młodym osobom trudno było wejść na rynek pracy. Jednak realia się zmieniły. Tak jak wspomniałam wcześniej, obecna sytuacja demograficzna i gospodarcza wymusza przedłużenie aktywności zawodowej seniorów. Na rynku pracy jest miejsce zarówno dla starszych, jak i dla młodszych pracowników. Co więcej, młode pokolenie może korzystać z doświadczenia seniorów i wdrażać się pod ich okiem w wykonywanie obowiązków zawodowych (osoba starsza jako mentor). Seniorzy również mogą uczyć się od młodych pokoleń jak korzystać z nowych technologii i podwyższać swoje kompetencje cyfrowe (tzw. mentoring odwrócony, gdzie osoba młodsza z mniejszym doświadczeniem zawodowym, ale dużą wiedzą w danej dziedzinie jest mentorem osoby starszej). W ten sposób każda ze stron zyskuje na takiej współpracy.

Czy wśród Pani znajomych, rodziny jest dużo przykładów aktywnych zawodowo seniorów?

W mojej rodzinie większość mężczyzn kontynuowało zatrudnienie po osiągnięciu wieku emerytalnego, tym samym wydłużając swoją aktywność zawodową o 1-5 lat. Podobnie wyglądała sytuacja wśród moich znajomych, chociaż tam zdarzały się również pojedyncze przypadki kontynuowania zatrudnienia na emeryturze wśród kobiet.

„Czy starość może być atrakcyjna? Rozważania na temat blasków i cieni życia seniora” to zapis rozmów, które dr Paulina M. Wiśniewska prowadziła z dr Joanną Plak-Warecką przez blisko rok, wzbogaconych o dane pochodzące z najnowszych źródeł. Początkowo tematy były poświęcone typowym zagadnieniom związanym z codziennością seniorów, jak: zmiany na współczesnym rynku pracy w kontekście perspektywy zarobkowania dla najstarszych grup wiekowych, ubezpieczenia emerytalne i zdrowotne dla dojrzałych osób, problemy zdrowotne seniorów. Z czasem w dyskusjach zaczęły pojawiać się bardziej intymne wątki, jak: miłość i życie seksualne seniorów oraz różnica wieku w związkach, czy potencjał starości uwzględnia „bycie atrakcyjną”, także z uwzględnieniem aspektów międzynarodowych. Nie zabrakło rozmów poświęconych nowoczesnym technologiom w służbie seniorom oraz wyzwaniom, z jakimi muszą się mierzyć we współczesnej, coraz bardziej cyfrowej, rzeczywistości. Pojawiły się także wątki kontrowersyjne, jak: problem uzależnień w najstarszych grupach wiekowych czy korzystanie z usług wróżbiarskich przez seniorów, jak również tematy naturalnie kojarzone z podeszłym wiekiem, tj. bilans życia, przemijanie, ciężkie choroby i śmierć. Ostatnie z rozmów były poświęcone rozważaniom na temat mądrości starszych osób, która wynika nie tylko z doświadczeń życiowych, ale znajduje także odzwierciedlenie w cytatach i powiedzeniach - mniej lub bardziej znanych. „Czy starość może być atrakcyjna”? W książce nie pojawia się jednoznaczna odpowiedź na to pytanie. Zamieszczone teksty mają prowokować do refleksji, skłaniać do przemyśleń, zachęcić do konfrontacji z własnymi przekonaniami i spowodować, by Czytelnik sam określił, czy życie seniora jaśniej blaskiem, czy też jest ono spowite cieniem. Ze względu na charakter opracowania, które porządkuje wiedzę o późnym wieku człowieka, różnorodność poruszanych zagadnień, jak również komunikatywne przedstawienie poszczególnych wątków, może stanowić wartościowy przewodnik m.in. dla instytucji, urzędów czy dla uczestników zajęć prowadzonych na Uniwersytetach Trzeciego Wieku.

