

Λίντα Γκράτον & Άντριου Σκοτ

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων

Ζωή, εργασία και εκπαίδευση
στην εποχή της μακροβιότητας

Επίμετρο - Επιμέλεια: Πλάτων Τήνιος

3η Έκδοση

διαΝΕΟσις

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΑΝΑΛΥΣΗΣ



Ο Γρίφος των 100 Χρόνων
Ηλεκτρονική εκδοχή ενόψει
COVID19

E-class Πανεπιστημίου Πειραιώς

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων

Ζωή, εργασία και εκπαίδευση
στην εποχή της μακροβιότητας

Λίνα Γκράτον & Άντριου Σκοτ

Επίμετρο - Επιμέλεια: Πλάτων Τήνιος

ΕΚΔΟΣΕΙΣ διαΝΕΟσις

Τίτλος πρωτότυπου: The 100-Year Life. Living and Working in an Age of Longevity

© Copyright Lynda Gratton and Andrew Scott 2016

© **Copyright για την ελληνική γλώσσα διαΝΕΟσις 2018**

1η Έκδοση: Ιούλιος 2018

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση ή αναπαραγωγή του παρόντος έργου στο σύνολό του ή τμημάτων του με οποιονδήποτε τρόπο, καθώς και η μετάφραση ή διασκευή του ή εκμετάλλευσή του με οποιονδήποτε τρόπο αναπαραγωγής έργου λόγου ή τέχνης σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.2121/1993 και της Διεθνούς Σύμβασης Βέρνης-Παρισιού που κυρώθηκε με τον Ν.100/1075. Επίσης απαγορεύεται η αναπαραγωγή της στοιχειοθεσίας, σελιδοποίησης, εξωφύλλου και γενικότερα της όλης αισθητικής εμφάνισης του βιβλίου, με φωτοτυπικές, ηλεκτρονικές ή οποιοσδήποτε άλλες μεθόδους, σύμφωνα με το άρθρο 51 του Ν. 2121/1993.

Επιστημονική επιμέλεια – Γλωσσάρι: Πλάτων Τήνιος

Μετάφραση από τα αγγλικά: Όλγα Αυγουστάτου

Επιμέλεια: Αντιγόνη Κουβίδη

Σχεδιασμός εξωφύλλου – σελιδοποίηση: Sinc. Design

διαΝΕΟσις

Οργανισμός Έρευνας & Ανάλυσης

Γρανικού 7

15125 Μαρούσι

T.: +30 2130023000, F.: +30 210 6100048

e-mail: info@dianeosis.org

www.dianeosis.org

ISBN: 978-618-82833-6-7

Στον Νάιτζελ και στη Ντάριαν

Έγραψαν για το βιβλίο

Το πρωτότυπο και ζωντανό αυτό βιβλίο ξεπερνάει την υπάρχουσα μονοδιάστατη αντίληψη της μεγάλης δημογραφικής αλλαγής της εποχής μας, υποστηρίζοντας ότι μπροστά μας ανοίγεται ένας διαφορετικός, συναρπαστικός και γεμάτος προκλήσεις νέος κόσμος. Συνδυάζοντας στοιχεία από τα οικονομικά, την ψυχολογία και την κοινωνιολογία, υποστηρίζει ότι όσο η ζωή μας γίνεται πιο μακρά και πιο υγιής, το μέλλον πιθανότατα θα είναι πολύ διαφορετικό από αυτό που πιστεύαμε έως σήμερα.

***Ντάρρον Ατζέμογλου**, Καθηγητής Οικονομικών στην ακαδημαϊκή έδρα Elizabeth and James Killian, Massachusetts Institute of Technology*

Η ζωή που διαρκεί έναν αιώνα είναι ένα δώρο που λίγοι από εμάς είμαστε προετοιμασμένοι να δεχτούμε. Το βιβλίο αυτό θα μας δώσει την ώθηση να αλλάξουμε τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζουμε και ζούμε κάθε πτυχή της ζωής μας. Οι κοινωνίες θα πρέπει να αλλάξουν, και το «προβοκατορικό» αυτό βιβλίο των καθηγητών Γκράτον και Σκοτ θα αναγκάσει τους επικεφαλής κυβερνήσεων και επιχειρήσεων να σκεφτούν σοβαρά με ποιον τρόπο θα προσαρμοστούν και θα επωφεληθούν από αυτές τις αλλαγές.

***Ν. Τσανιραζέκαρ**αν, Διευθύνων σύμβουλος, Tata Consultancy Services*

Πρόκειται για ένα επίκαιρο, συναρπαστικό βιβλίο που προκαλεί τη σκέψη μας, παρέχοντάς μας πολλές και συναρπαστικές πληροφορίες για την προοπτική της μακροβιότητας. Ένα εξαιρετικό ανάγνωσμα για όλους μας, αλλά υποχρεωτικό για τους πολιτικούς μας, και για όλους όσους είναι υπεύθυνοι για τη χάραξη της κοινωνικής πολιτικής και των πολιτικών υγείας.

***Σίρλεϊ Κράμερ**, Γενική διευθύντρια, Royal Society for Public Health*

Η Λίντα Γκράτον και ο Αντριου Σκοτ έκαναν μια σημαντική και ευκολοδιάβαστη ανάλυση για ένα θέμα που κυβερνήσεις και επιχειρήσεις θα προτιμούσαν να αγνοούν. Πολλοί από εμάς θα ζήσουμε πολύ περισσότερο από τους παππούδες μας, ενώ περισσότερα από τα μισά σημερινά παιδιά θα ζήσουν μέχρι τα 100. Αυτό θα έχει πολύ ευρύτερες συνέπειες που ξεπερνούν το θέμα της διαχείρισης των οικονομικών μας. Όπως πολύ πειστικά υποστηρίζουν, θα πρέπει να αναδιαμορφώσουμε τις ζωές μας για να διαχειριστούμε αυτή την πρωτοφανή σε διάρκεια ζωή. Υποχρεωτικό ανάγνωσμα τόσο για τους baby boomers όσο για τους και τους millennials.

***Νάιαλ Φέργκιουσον**, Καθηγητής Ιστορίας, Πανεπιστήμιο Harvard*

Το βιβλίο των Γκράτον και Σκοτ θα πρέπει να διαβαστεί από όλους μας, γιατί μας βοηθάει να αντιληφθούμε σημαντικές συνήθειες στον σύγχρονο τρόπο ζωής, προς τα πού βαδίζουμε, και τι μπορούμε και πρέπει να κάνουμε άμεσα και στην ιδιωτική και στη δημόσια σφαίρα για να ανοίξουμε δρόμους για μεγαλύτερη ελευθερία κατά την επιμηκνυόμενη παραμονή μας στη γη.

***Σπούαρι Φρίνμαν**, Διευθνήτης, Wharton Work/Life Integration Project, Σχολή Wharton, Πανεπιστήμιο της Πενσιλβάνια*

Δεν είναι απλό να κάνει κανείς τις σωστές επιλογές, όταν έχει μπροστά του μια μακρά ζωή. Το βιβλίο *Ο Γρίφος των 100 Χρόνων* παρουσιάζει μια ενδιαφέρουσα και σύνθετη ανάλυση των υλικών και μη επενδύσεων που θα πρέπει να κάνουμε, και με μια σειρά από συναρπαστικά

σενάρια μας δείχνει πώς μπορούμε να τα καταφέρουμε. Με αυτόν τον τρόπο οι Γκράτον και Σκοτ δημιούργησαν ένα κλασικό έργο.

Μάριον Γκίλμπερι, Διευθύνων σύμβουλος, Aberdeen Asset Management

Αυτό το επίκαιρο, σημαντικό, ευκολοδιάβαστο και προκλητικό βιβλίο θα σας κάνει να σκεφτείτε και να οργανώσετε καλύτερα τη ζωή σας. Η επιμήκυνση της ζωής είναι μια πραγματικότητα που φέρνει μαζί της απρόβλεπτες αλλαγές και δυσκολίες, αλλά και σημαντικές ευκαιρίες. Πώς μπορείτε να αξιοποιήσετε στο έπακρο τη ζωή σας τώρα που το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται; Πώς μπορείτε να αξιοποιήσετε καλύτερα τις ικανότητές σας εκμεταλλευόμενοι ταυτόχρονα τις ευκαιρίες; Το βιβλίο των Γκράτον και Σκοτ αποτελεί ένα «καμπανάκι αφύπνισης» για τα άτομα, τους οργανισμούς, τις κυβερνήσεις, και τις κοινωνίες. Προσιτό σε νέους και καταξιωμένους επαγγελματίες, το βιβλίο παρουσιάζει στους αναγνώστες μια νέα πραγματικότητα: μια επαγγελματική και προσωπική ζωή πολλαπλών φάσεων που περιλαμβάνει διαφορετικές καριέρες και αλλαγές. Το βιβλίο βοηθάει τους αναγνώστες να σχεδιάσουν και να ζήσουν μια ζωή που να αξίζει, παρέχοντάς τους πολλές και πρακτικές πληροφορίες.

Μιόρις Γκρόοιμεργκ, Καθηγητής Διοίκησης Επιχειρήσεων, Harvard Business School

Το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται στις πλούσιες χώρες με συνεχή και εντυπωσιακό ρυθμό. Το πώς ο παραπάνω χρόνος θα επηρεάσει τη ζωή μας –ως εργαζόμενους, καταναλωτές και μέλη μιας οικογένειας– είναι ένα θεμελιώδες κοινωνικό, οικονομικό και ψυχολογικό ερώτημα που μας έχει απασχολήσει ελάχιστα. Οι συγγραφείς εξετάζουν τις επιπτώσεις της αύξησης του προσδόκιμου ζωής σε όλους τους τομείς της ζωής μας, κάνοντας τις απαραίτητες προβλέψεις και –εξίσου σημαντικό– αναγκάζοντάς μας να προβληματιστούμε για αυτά τα κρίσιμα θέματα.

Νιάνιελ Χάμερμες, Καθηγητής Οικονομικών Royal Holloway Πανεπιστήμιο του Λονδίνου και Ομότιμος Καθηγητής στην έδρα Sue Killiam, Πανεπιστήμιο του Τέξας

Βρήκα πάρα πολύ διαφωτιστικό αυτό το βιβλίο για τη μακροβιότητα. Οι συγγραφείς εξηγούν ότι δεν είναι μόνο ο κόσμος που ζούμε που θα αλλάξει και θα γίνει αγνώριστος, αλλά θα αλλάξει και ο τρόπος που ζούμε. Το βιβλίο αυτό δεν θα μπορούσε να είναι πιο επίκαιρο και πιο χρήσιμο.

***Τζούλια Χομπομιάουμ**, Ιδρύτρια και διευθύνουσα σύμβουλος, Editorial Intelligence Ltd και επίτιμη επισκέπτρια καθηγήτρια Δικτύωσης, Cass Business School*

Η μακροβιότητα και η απαίτηση να είμαστε παραγωγικοί για το μεγαλύτερο μέρος της ζωής μας θα είναι σύντομα μια πραγματικότητα. Αυτό σημαίνει ότι τα στάδια της ζωής, όπως τα ξέρουμε, θα πρέπει να επανασχεδιαστούν. Το εξαιρετικό βιβλίο των Γκράτον και Σκοτ μας προετοιμάζει – άτομα, οργανισμούς και κοινωνίες – για τις δυνατότητες αυτού του θαυμαστού καινούργιου κόσμου της μακροβιότητας και μας διδάσκει πώς θα τα καταφέρουμε.

***Ερμίνια Ιμιάρα**, Καθηγήτρια Ηγεσίας και Μάθησης στην Έδρα Cora, INSEAD*

Με τον *Γρίφο των 100 Χρόνων*, οι Γκράτον και Σκοτ έχουν καταφέρει κάτι σχεδόν αδύνατο: να γράψουν ένα βιβλίο που παρέχει σημαντικές συμβουλές για τον καθένα, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί και ένα χρήσιμο εγχειρίδιο δημόσιας πολιτικής. Το βιβλίο προσφέρει ασφαλείς, απλές και απαραίτητες συμβουλές τόσο για τους κινδύνους όσο και για τα οφέλη του να ζούμε πολύ περισσότερο από όσο είχαμε φανταστεί, και ταυτόχρονα για τις αποφάσεις που πρέπει να πάρουμε για να είμαστε περισσότερο ευτυχημένοι σε κάθε φάση. Επιπλέον, θέτει τις βάσεις για όσους διαμορφώνουν πολιτικές ώστε να ξανασκεφτούν τις παράπλευρες συνέπειες των πολιτικών και των νομοθετικών ρυθμίσεων που άλλοτε βοηθούν και άλλοτε περιορίζουν την προοπτική τού να ζήσουμε και να απολαύσουμε έναν αιώνα ζωής.

***Αλεκ Λέβενσον**, Ανώτερος επιστημονικός συνεργάτης, Center for Effective Organizations, Marshall School of Business, Πανεπιστήμιο της Νότιας Καλιφόρνιας*

Πάρα πολλά βιβλία περιγράφουν με δραματικό τρόπο τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνίες που γερνούν. Αυτό το καταπληκτικό βιβλίο κάνει κάτι τελείως διαφορετικό. Ορθά αντιμετωπίζει την αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης ως ένα θαυμάσιο δώρο, αλλά ταυτόχρονα εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα, οι επιχειρήσεις και οι κοινωνίες μπορούν να προσαρμοστούν, εάν θέλουν να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που βρίσκονται μπροστά τους. Είναι ένα βιβλίο καλογραμμένο που συνδυάζει γνώσεις από την ψυχολογία και τα οικονομικά και το οποίο θα πρέπει να διαβαστεί από όλους όσοι θέλουν να καταλάβουν τον τρόπο με τον οποίο οι ευκαιρίες και οι επιλογές θα αλλάξουν σε έναν κόσμο που η εκατονταετής σε διάρκεια ζωή θα είναι ο κανόνας.

***Λόρδος Ανιερ Τέρνερ**, Ανώτερος επιστημονικός συνεργάτης, Institute for New Economic Thinking, πρώην πρόεδρος της Επιτροπής Συντάξεων του Ηνωμένου Βασιλείου*

Τι θα συμβεί όταν η εργασιακή μας ζωή θα παραταθεί μέχρι τα ογδόντα μας; Μ' αυτό το προκλητικό και διορατικό βιβλίο, ο οικονομολόγος Άντριου Σκοτ και η ψυχολόγος Λίντα Γκράτον μάς δείχνουν τι χρειάζεται να κάνουμε ώστε η μακροβιότητα να είναι δώρο κι όχι κατάρα. Το βιβλίο αυτό πρόκειται να αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε τη μακρά ζωή.

***Τζάσμιν Γουίμμεντ**, Διευθύνουσα σύμβουλος, Save the Children*

Η μακροβιότητα πρόκειται να έχει ανάλογα σοβαρές επιπτώσεις στη ζωή μας με εκείνες που είχε η εξάπλωση της γυναικείας εργασίας και ο μετασχηματισμός της «πυρηνικής οικογένειας», που σημάδεψαν τα τέλη του εικοστού αιώνα. Για να καταλάβετε πώς και γιατί τα πράγματα μπορεί να αλλάξουν, δεν υπάρχει τίποτα καλύτερο από το να διαβάσετε αυτό το συναρπαστικό βιβλίο.

***Βαρώνη Άλισον Γουόλφ**, Καθηγήτρια Δημόσιας Διοίκησης, King's College London*



Περιεχόμενα

Έγραψαν για το βιβλίο	7
Εισαγωγή	15
1. Ζωή: Το δώρο μιας μακράς ζωής	33
2. Χρηματοδότηση: Θα δουλεύουμε για μεγαλύτερο διάστημα	49
3. Εργασία: Το τοπίο της απασχόλησης	77
4. Τα Άυλα: Εστιάζοντας στα ανεκτίμητα	107
5. Σενάρια: Δυνητικοί εαυτοί	153
6. Οι φάσεις: Νέα δομικά στοιχεία	195
7. Το Χρήμα: Πώς θα χρηματοδοτήσουμε τη μακροβιότητα	231
8. Ο Χρόνος: Από την αναψυχή στην αναδημιουργία	259
9. Σχέσεις: Ο μετασχηματισμός της προσωπικής ζωής	281
Ημερήσια διάταξη: Αλλαγή	317
Διάλογος με τη Ζωή των 100 Χρόνων	357
Επίμετρο του επιμελητή	359
Γλωσσάρι	391

Εισαγωγή

Βρισκόμαστε εν μέσω μιας θεμελιακής αλλαγής για την οποία λίγοι από εμάς είναι προετοιμασμένοι. Αν την αντιμετωπίσουμε σωστά, θα είναι αληθινό δώρο. Αν την αγνοήσουμε και δεν καταφέρουμε να προετοιμαστούμε, θα είναι κατάρα. Όπως η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογία άλλαξαν τη ζωή και την εργασία, το ίδιο θα συμβεί τα επόμενα χρόνια με τη μακροβιότητα.

Όποιοι και να είμαστε, όπου και αν ζούμε, όποια κι αν είναι η ηλικία μας, τώρα είναι η στιγμή να αρχίσουμε να σκεφτόμαστε τις αποφάσεις που θα πάρουμε για να αξιοποιήσουμε, όσο το δυνατόν περισσότερο, τη μακροβιότητα. Το ίδιο ισχύει για τις επιχειρήσεις για τις οποίες δουλεύουμε και για την κοινωνία στην οποία ζούμε.

Η ζωή μας θα διαρκεί πολύ περισσότερο απ' όσο έχει καταγραφεί ιστορικά, περισσότερο από τα πρότυπα ζωής με βάση τα οποία λαμβάνουμε μέχρι σήμερα τις αποφάσεις μας, περισσότερο ακόμα κι από αυτό που προβλέπεται στις ισχύουσες πρακτικές και θεσμικές ρυθμίσεις. Πολλά θα αλλάξουν και αυτή η διαδικασία αλλαγής βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη και εμείς θα πρέπει να προετοιμαστούμε και να προσαρμοστούμε αναλόγως. Αυτή είναι και η φιλοδοξία μας με τη συγγραφή αυτού του βιβλίου.

Μια μακρά ζωή μπορεί να αποδειχτεί ένα μεγάλο δώρο που θα απολαύσουμε όλοι εμείς που ζούμε σήμερα. Κατά μέσο όρο όλοι μας ζούμε περισσότερο από τους γονείς μας κι ακόμη περισσότερο

από τους παππούδες μας. Τα παιδιά μας και τα παιδιά των παιδιών μας θα ζήσουν ακόμη περισσότερο. Η επιμήκυνση της ζωής είναι ήδη γεγονός και όλοι θα επηρεαστούμε από αυτήν. Το προσδόκιμο επιβίωσης θα αυξηθεί σημαντικά. Ένα παιδί που γεννιέται σήμερα στη Δύση έχει πάνω από 50% πιθανότητες να ζήσει περισσότερα από 105 χρόνια, σε αντίθεση με ένα παιδί που γεννιόταν έναν αιώνα πριν και είχε μόνο 1% πιθανότητα να φτάσει σε αυτή την ηλικία. Αυτό είναι ένα δώρο που μας έχει αποδοθεί αργά αλλά σταθερά. Τα τελευταία 200 χρόνια το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται με σταθερό ρυθμό πάνω από δυο χρόνια κάθε δεκαετία.¹ Αυτό σημαίνει ότι, αν κάποιος είναι σήμερα 20 χρόνων έχει 50% πιθανότητες να ξεπεράσει τα 100· αν είναι 40, έχει αντίστοιχο ποσοστό πιθανοτήτων να φτάσει στα 95, κι αν είναι ήδη 60 έχει 50% πιθανότητες να ξεπεράσει τα 90.

Όχι, δεν είναι επιστημονική φαντασία. Πιθανότατα δεν θα φτάσετε μέχρι τα 180 και δεν σας συνιστούμε να αρχίσετε να υιοθετείτε περίεργες διατροφικές συνήθειες. Το σίγουρο είναι ότι εκατομμύρια άνθρωποι μπορούν να ελπίζουν ότι θα ζήσουν μια μακρά ζωή και ότι η εξέλιξη αυτή θα ασκήσει πιέσεις στον τρόπο που ζούμε, όπως και στον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν η κοινωνία και οι επιχειρήσεις. Αναμφίβολα θα υπάρξουν νέοι κανόνες και πρότυπα και ήδη υπάρχουν πολλά παραδείγματα ανθρώπων και κοινωνιών που προσαρμόζονται σ' αυτές τις αλλαγές. Μελλοντικά, οι αλλαγές θα είναι ακόμα πιο εκτεταμένες κι αυτό θα φέρει στο προσκήνιο το θέμα της μακροβιότητας τόσο στη συνείδηση του κόσμου, όσο και στον δημόσιο διάλογο.

Πώς θα αξιοποιήσουμε με τον καλύτερο τρόπο το δώρο μας; Το ερώτημα αυτό το έχουμε ήδη απευθύνει σε ανθρώπους διαφόρων ηλικιών, τόσο σε μαθήματα όσο και σε προσωπικές συζητήσεις. Πολλοί αρχικά ξαφνιάστηκαν από το δώρο του χρόνου· κατά τη διάρκεια, ωστόσο, των συζητήσεών μας άρχισαν να αντιλαμβάνονται

1. Oeppen, J. and Vaupel, J., "Broken Limits to Life Expectancy", *Science* 296 (5570) (2002): 1029–31.

ότι θα έπρεπε αλλάξουν τα σχέδιά τους και μάλιστα άμεσα. Κάποιοι είχαν ήδη προσαρμοστεί στην πραγματικότητα της μακροβιότητας, χωρίς όμως να έχουν συνειδητοποιήσει και πόσο άλλοι σκέφτονταν με τον ίδιο τρόπο.

Αφού όμως η επιμήκυνση της ζωής μας είναι ένα ζήτημα τόσο σημαντικό, γιατί δεν έχει απασχολήσει αρκετά τον Τύπο; Είναι όντως άξιο απορίας. Άλλωστε δεν είναι θέμα που θα επηρεάσει μόνο κάποιους από εμάς. Είναι θέμα που μας αφορά όλους. Και δεν είναι ένα πρόβλημα μακρινό, συμβαίνει ήδη. Κι ούτε πρόκειται για κάτι ασήμαντο· η σωστή αντιμετώπιση της μακροβιότητας θα αποφέρει τεράστια οφέλη. Γιατί λοιπόν δεν μας έχει απασχολήσει αρκετά;

Πιθανόν η εξήγηση να βρίσκεται στη γνωστή ρήση του Βενιαμίν Φραγκλίνου: «Σ' αυτόν τον κόσμο τίποτα δεν είναι σίγουρο, εκτός από τον θάνατο και τους φόρους»² –και τα δύο ορθώς αντιμετωπίζονται ως συμφορές. Στις περισσότερες συζητήσεις η μακρά ζωή θεωρείται κατάρρα και αντιμετωπίζεται μάλλον σαν συμφορά, όπως ο θάνατος και οι φόροι· συσχετίζεται με την αδυναμία και την ασθένεια, την επιδημία της νόσου Αλτοχάιμερ και τα αυξημένα ιατρικά έξοδα.

Ωστόσο, όπως θα δείξουμε, η μακρά ζωή με προνοητικότητα και προγραμματισμό μπορεί να είναι δώρο κι όχι κατάρρα. Είναι μια ζωή γεμάτη δυνατότητες και το δώρο που μας προσφέρεται είναι το δώρο του χρόνου. Ο τρόπος που θα επιλέξουμε να χρησιμοποιήσουμε και να οργανώσουμε αυτόν τον χρόνο είναι το κρίσιμο συστατικό της ανταπόκρισής μας στη μακροβιότητα.

Το ζήτημα της διάρθρωσης του χρόνου είναι ένα σημαντικό θέμα αυτού του βιβλίου. Κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα αντιλαμβανόμαστε τη ζωή χωρισμένη σε τρεις φάσεις: την πρώτη φάση της εκπαίδευσης, τη δεύτερη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την τρίτη της συνταξιοδότησης. Τώρα, υποθέσετε ότι η ζωή επιμηκύνεται, αλλά η ηλικία της συνταξιοδότησης παραμένει στα-

2. Από το "A Letter to Jean-Baptiste Le Roy (13 November 1789)", από την πρώτη έκδοση στο *The Private Correspondence of Benjamin Franklin* (1817).

θερή. Αυτό δημιουργεί ένα σημαντικό πρόβλημα: οι περισσότεροι άνθρωποι αν ζήσουν περισσότερο δεν θα μπορούν να πάρουν μια ικανοποιητική σύνταξη. Η λύση είναι είτε να δουλέψουν περισσότερα χρόνια, είτε να αρκεστούν σε μια χαμηλότερη σύνταξη. Οπότε δεν είναι να απορεί κανείς γιατί η μακροζωία θεωρείται κατάρρα –καμία από τις δύο εναλλακτικές δεν είναι ελκυστική.

Η κατάρρα της Οντίν

Αυτό που μας έρχεται στο μυαλό είναι η εικόνα της κατάρρας από έναν γνωστό γαλλικό μύθο. Πρόκειται για την ιστορία της νύμφης Οντίν (Ondine), που έπιασε τον άντρα της Παλαίμονα να κοιμάται ροχαλίζοντας έχοντας μόλις διαπράξει απιστία. Πάνω στην οργή της, εξαπέλυσε μια κατάρρα εναντίον του: όσο είναι ζύπνιος θα μπορεί να αναπνέει και μόλις κοιμηθεί θα πεθάνει. Από εκείνη τη στιγμή, ο Παλαίμονας δεν σταματά ποτέ να κινείται και δεν ξεκουράζεται από τον φόβο ότι τα μάτια του θα κλείσουν και θα πεθάνει.

Μια ζωή μεγαλύτερη σε διάρκεια, αλλά τριών φάσεων, μπορεί να μοιάζει με την κατάρρα της Οντίν. Σαν τον Παλαίμονα, είμαστε καταδικασμένοι να εργαζόμαστε ασταμάτητα, γνωρίζοντας ότι δεν έχουμε την πολυτέλεια να σταματήσουμε, όσο κουρασμένοι κι αν νιώθουμε. Ο Τόμας Χομπς, πολιτικός φιλόσοφος του 17^{ου} αιώνα, περιέγραψε τη ζωή ως «φρικτή, κτηνώδη και σύντομη». Μόνο ένα πράγμα μπορεί να είναι χειρότερο: μια ζωή φρικτή, κτηνώδης και ατέλειωτη. Αυτή είναι η κατάρρα: συνεχής εργασία, πλήξη, σπατάλη ενέργειας, χαμένες ευκαιρίες που θα καταλήξουν σε γηρατειά με φτώχεια και πικρίες.

Εμείς αντιλαμβανόμαστε τη μακροβιότητα με διαφορετικό τρόπο. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι πολλοί θα δουλεύουν περισσότερο· αυτό όμως δεν σημαίνει ότι η δουλειά πρέπει να είναι η αγωνιώδης και εξοντωτική δραστηριότητα της κατάρρας της Οντίν. Υπάρχουν δυνατότητες να ξεφύγουμε από τους περιορισμούς της ζωής των τριών φάσεων προς έναν τρόπο ζωής που είναι πιο ευέλικτος και πιο ανταποδοτικός –μια ζωή πολλαπλών σταδίων, με διαφορετικές

καριέρες, με διαλείμματα και αλλαγές. Μάλιστα, πιστεύουμε ότι αυτός είναι ο μοναδικός τρόπος να μετατρέψουμε τη μακρά ζωή σε δώρο για να αποφύγουμε την κατάρρα της Οντίν. Βέβαια, ο επανασχεδιασμός της ζωής δεν είναι κάτι εύκολο. Θα φέρει σημαντικές αλλαγές στον καθένα ατομικά, στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς και βέβαια στις κυβερνήσεις και στις κοινωνίες.

Η ανάγκη επανασχεδιασμού έχει να κάνει με τον χρόνο: τα 100 και πλέον χρόνια ζωής συνεπάγονται πολλές περισσότερες διαθέσιμες ώρες. Σκεφτείτε το κάπως έτσι. Η εβδομάδα έχει 168 ώρες –σε μια ζωή 70 ετών αυτό σημαίνει 611.000 ώρες, ενώ σε μια ζωή που θα φτάνει στα 100 αυτό σημαίνει 873.000 ώρες. Πώς θα διαθέσουμε αυτές τις επιπλέον ώρες; Τι θα κάνουμε; Πώς θα ταξινομήσουμε τις φάσεις της ζωής και τις δραστηριότητες; Είτε πρόκειται για την εργάσιμη εβδομάδα ή το Σαββατοκύριακο, τις ετήσιες διακοπές και τις επίσημες αργίες, είτε για τη ζωή των τριών φάσεων, η οργάνωση και η κατανομή του χρόνου είναι στην πραγματικότητα μια κοινωνική κατασκευή. Σε μια μεγαλύτερης διάρκειας ζωή θα υπάρξει διαφορετική διάρθρωση, διαφορετική κατανομή του χρόνου και μια νέα κοινωνική κατασκευή.

Αυτή τη φορά τα πράγματα είναι διαφορετικά

Η ζωή μας θα επανασχεδιαστεί ριζικά. Όσο και αν η διαδικασία είναι σταδιακή και βρίσκεται σε εξέλιξη εδώ και πολλά χρόνια, θα καταλήξει σε μια κοινωνική και οικονομική επανάσταση. Όπως η εξέλιξη της τεχνολογίας και η παγκοσμιοποίηση έχουν αλλάξει, χρόνο με τον χρόνο, τον τρόπο ζωής, έτσι και οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν προκειμένου να αξιοποιήσουμε όσο το δυνατόν περισσότερο αυτά τα 100 χρόνια ζωής, θα κάνουν το ίδιο. Αυτά είναι κάποια από όσα πιστεύουμε ότι θα αλλάξουν λόγω της μακροβιότητας.

Οι άνθρωποι θα δουλεύουν στα εβδομήντα τους, ίσως ακόμη και στα ογδόντα τους

Όταν διδάσκουμε τους μεταπτυχιακούς μας φοιτητές στο London

Business School για τη μακροβιότητα, τους ζητάμε να φτιάξουν σενάρια για τη δική τους ζωή. Αμέσως το μυαλό τους πηγαίνει στα οικονομικά τους και τότε τους κάνουμε την ερώτηση: «Αν ζήσετε 100 χρόνια και κάθε χρόνο αποταμιεύετε το 10% του εισοδήματός σας και θέλετε να πάρετε μια σύνταξη που θα αντιστοιχεί στο 50% του τελευταίου σας μισθού, σε ποια ηλικία θα συνταξιοδοτηθείτε;» (Στο Κεφάλαιο 2 το υπολογίζουμε και η απάντηση είναι «στα ογδόντα»). Στο σημείο αυτό όλη η τάξη σιωπά. Για να αξιοποιήσει κανείς το δώρο της μακροζωίας, πρέπει να έρθει αντιμέτωπος με την αλήθεια ότι θα εργάζεται στα εβδομήντα του ίσως και στα ογδόντα του. Τόσο απλά.

Θα υπάρξουν νέα επαγγέλματα και νέες δεξιότητες

Τις επόμενες δεκαετίες θα υπάρξουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, καθώς κάποια παραδοσιακά επαγγέλματα θα χαθούν και κάποια νέα θα εμφανιστούν. Εκατό χρόνια πριν, το μεγαλύτερο μέρος των θέσεων εργασίας προερχόταν από τη γεωργία και τα οικιακά. Σήμερα αυτά τα επαγγέλματα αντιστοιχούν σε ένα ελάχιστο ποσοστό του εργατικού δυναμικού, ενώ οι δουλειές γραφείου έχουν αυξηθεί κατακόρυφα. Στο μέλλον οι αλλαγές αυτές θα συνεχιστούν, καθώς η ρομποτική και η τεχνητή νοημοσύνη θα αντικαταστήσουν επαγγέλματα ή θα αυξήσουν πλήθος επαγγελματικών ειδικοτήτων: υποστηρικτικές υπηρεσίες γραφείου, πωλήσεις, μάρκετινγκ, οργάνωση γραφείου και διοικητικές υπηρεσίες. Την εποχή που η ζωή ήταν πιο σύντομη και η αγορά εργασίας πιο σταθερή, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτούσε κάποιος στα είκοσι ήταν αρκετές για όλη του την επαγγελματική ζωή, χωρίς να χρειάζεται να επενδύει στην απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Τώρα, όμως, που θα εργαζόμαστε μέχρι τα εβδομήντα μας ή και τα ογδόντα μας, δεν θα αρκεί ένα απλό φρεσκάρισμα γνώσεων για να συνεχίσουμε να είμαστε παραγωγικοί –θα πρέπει να επενδύσουμε σε νέες δεξιότητες που θα μας είναι απολύτως απαραίτητες σε μια αγορά εργασίας που θα αλλάζει ραγδαία.

Τα οικονομικά δεν είναι το παν

Εμείς οι συγγραφείς είμαστε ένας οικονομολόγος και μια ψυχολόγος, ωστόσο οι διαφορετικές οπτικές μας δεν αποκλείουν η μία την άλλη. Αντίθετα, ο συνδυασμός των δύο αυτών οπτικών διαδραμάτισε κρίσιμο ρόλο στην κατανόηση των συνεπειών της μακροβιότητας. Μια ευτυχισμένη και παραγωγική μακρά ζωή έχει να κάνει με ορθολογικές επιλογές και διαρκή σχεδιασμό, αλλά επίσης συνδέεται με τον ρόλο της ταυτότητας και τους κοινωνικούς παράγοντες που θα διαμορφώσουν τη ζωή μας μελλοντικά.

Μια καλή ζωή απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και ισορροπία ανάμεσα στην οικονομική και την ψυχολογική παράμετρο, ανάμεσα στη λογική και στα συναισθήματα. Η σωστή οργάνωση των οικονομικών μας είναι βασικό στοιχείο της μακροβιότητας, αλλά τα χρήματα δεν είναι το πιο σημαντικό. Το αντίθετο ίσως. Η οικογένεια, οι φίλεις, η πνευματική υγεία και η ευτυχία είναι κρίσιμα στοιχεία.

Μεγάλο μέρος της συζήτησης για τη μακροβιότητα εξαντλείται στα οικονομικά και στις συντάξεις. Η προετοιμασία μας όμως για τη μακροζωία περιλαμβάνει πολλά περισσότερα από την ενίσχυση των οικονομικών μας. Δεν θα μπορούμε να έχουμε μια μακρά και οικονομικά επιτυχημένη καριέρα αν οι δεξιότητές μας, η υγεία μας και οι σχέσεις μας δεν παραμένουν σε καλά επίπεδα. Παρομοίως, χωρίς υγιή οικονομικά δεν θα έχουμε τον χρόνο που χρειάζεται να αφιερώσουμε στους κρίσιμους τομείς της ζωής μας, οι οποίοι δεν σχετίζονται με τα οικονομικά. Το να βρεθεί η σωστή ισορροπία είναι κάτι δύσκολο σε μια σύντομη ζωή και αν και σε μια μεγαλύτερη ζωή θα είναι σίγουρα πιο περίπλοκο τότε θα έχουμε πολλές περισσότερες ευκαιρίες για να το καταφέρουμε.

Η ζωή μας θα αναλύεται σε περισσότερα στάδια

Όσο και αν κάποιοι άνθρωποι ήδη πειραματίζονται και διαφοροποιούνται από τη ζωή των τριών φάσεων, αυτό το πρότυπο ζωής παραμένει κυρίαρχο για τους περισσότερους. Σ' αυτό το βιβλίο έχουμε φανταστεί μια σειρά από σενάρια για το μέλλον, επεκτείνοντας τη

ζωή των τριών φάσεων από τα 70 στα 80 και μετά στα 100 χρόνια. Ο μόνος τρόπος για να λειτουργήσει η ζωή των τριών φάσεων έως τα 100 είναι να επιμηκυνθεί κατά πολύ η ενδιάμεση δεύτερη φάση, της αδιάκοπης εργασίας. Αυτό μπορεί μεν να φέρει σε ισορροπία τα οικονομικά μας, αλλά δεν θα λειτουργεί αποδοτικά για άλλους σημαντικούς τομείς της ζωής. Με την πάροδο του χρόνου το να δουλεύουμε ασταμάτητα θα αποδεικνύεται πολύ δύσκολο, πολύ εξοντωτικό και, ομολογουμένως, πάρα πολύ βαρετό.

Θα αναδυθεί μια ζωή πολλαπλών φάσεων. Φανταστείτε ότι θα κάνουμε δύο ή τρεις διαφορετικές καριέρες: η μία θα είναι ίσως αυτή που θα αποδώσει τα μέγιστα ως προς τις οικονομικές απολαβές, δουλεύοντας όμως ατέλειωτες ώρες. Σε μια επόμενη εργασιακή φάση, θα βρίσκουμε τη σωστή ισορροπία ανάμεσα στη δουλειά και την οικογένεια ή θα θελήσουμε να κάνουμε μια δουλειά με σημαντική κοινωνική προσφορά. Το δώρο της μεγαλύτερης ζωής είναι το ότι δεν θα είμαστε υποχρεωμένοι να επιλέγουμε ή το ένα ή το άλλο.

Οι εναλλαγές θα γίνουν η νέα κανονικότητα

Όταν η ζωή των τριών φάσεων μεταμορφωθεί σε μία ζωή πολλαπλών φάσεων θα υπάρχουν περισσότερες εναλλαγές. Στη ζωή των τριών φάσεων συμβαίνουν δύο βασικές μεταβάσεις: από την εκπαίδευση στην απασχόληση και από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση. Στις περισσότερες φάσεις θα υπάρχουν και περισσότερες μεταβάσεις. Αυτή τη στιγμή λίγοι άνθρωποι έχουν τις ικανότητες ή τις δεξιότητες να κάνουν πολλαπλές μεταβάσεις. Για να αξιοποιήσουμε καλύτερα τη ζωή των πολλαπλών φάσεων, θα πρέπει να είμαστε σε θέση να κάνουμε με ευκολία αλλαγές στην πορεία της ζωής μας: να είμαστε ευέλικτοι, να αποκτούμε νέες γνώσεις, να αναζητούμε νέους τρόπους σκέψης, να βλέπουμε τον κόσμο μέσα από μια διαφορετική οπτική γωνία, να αποδεχόμαστε τις αλλαγές, να αποχωριζόμαστε παλιούς συνεργάτες και να δημιουργούμε νέα δίκτυα. Αυτές είναι οι νέες δεξιότητες που θα χρειαστεί να αποκτήσουμε, οι οποίες απαι-

τούν ενδεχομένως μεγάλες αλλαγές στον τρόπο που σκεφτόμαστε, αλλά και μεγάλη προνοητικότητα.

Θα προκύψουν νέα στάδια ζωής

Αυτό έχει συμβεί και στο παρελθόν κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα, με την εμφάνιση δύο νέων σταδίων ζωής: των εφήβων και των συνταξιούχων. Πιστεύουμε ότι στις επόμενες δεκαετίες θα δημιουργηθούν κι άλλα τέτοια στάδια. Αυτή τη στιγμή, έχει προκύψει μια νέα φάση ζωής για όσους είναι μεταξύ 18 και 30 χρόνων. Όπως η μακροβιότητα και η αύξηση των ετών σχολικής φοίτησης δημιούργησαν την έννοια της εφηβείας, το ίδιο συμβαίνει τώρα με την ηλικιακή ομάδα των μετεφήβων. Αυτή η ομάδα έχει ήδη αρχίσει να ανταποκρίνεται στην προοπτική της μακρύτερης ζωής, διατηρώντας ανοιχτές όλες τις επιλογές της και αναζητώντας νέες εναλλακτικές. Στη διαδικασία αυτή αποφεύγουν τις δεσμεύσεις που είχαν αναλάβει στην ίδια ηλικία οι παλιότεροι και ακολουθούν έναν άλλον τρόπο ζωής, κάνοντας διαφορετικές επιλογές. Η ανάδυση αυτών των νέων φάσεων είναι αληθινό δώρο. Μας δίνουν τη δυνατότητα να πειραματιστούμε και να δημιουργήσουμε τη ζωή που επιθυμούμε. Αν κοιτάξουμε γύρω μας, υπάρχουν ίσως ήδη συγγενείς ή φίλοι που πειραματίζονται με νέα στάδια ζωής.

Ο χρόνος αναδημιουργίας είναι πιο σημαντικός από τον χρόνο αναψυχής

Οι περισσότερες μεταβάσεις και τα νέα στάδια θα δημιουργήσουν αλλαγές στον τρόπο που σκεφτόμαστε ώστε να μπορούμε να αναλαμβάνουμε καινούριους ρόλους, δημιουργώντας έναν νέο τρόπο ζωής ή αποκτώντας νέες δεξιότητες. Το δώρο μιας μεγαλύτερης διάρκειας ζωής, με περισσότερο χρόνο, μας δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσουμε νέες δεξιότητες. Ιστορικά, η επένδυση στην απόκτηση δεξιοτήτων συνέβαινε στην πρώτη φάση της ζωής –στη φάση της εκπαίδευσης. Στα πολλά στάδια, η εκπαίδευση μπορεί να συνεχίζεται διά βίου ακόμα και σε

περιόδους που παραδοσιακά θεωρούνταν αφιερωμένες στον ελεύθερο χρόνο.

Μπορεί να μην ακούγεται και πολύ δελεαστικό το να αφιερώνει κάποιος τον ελεύθερό του χρόνο στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων, στην υγεία του ή σε σχέσεις. Συνήθως τον ελεύθερο χρόνο μας τον αφιερώναμε για να παρακολουθούμε ταινίες ξαπλωμένοι στον καναπέ, να κάνουμε ιστιοπλοΐα, ή απλώς να περνάμε καλά και να παίζουμε παιχνίδια στον υπολογιστή. Αφού όμως θα έχουμε περισσότερες ώρες, θα έχουμε και περισσότερο χρόνο για αναψυχή, αλλά η εξισορρόπηση του χρόνου αυτού με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων θα είναι πολύ καθοριστικός παράγοντας σε μια μεγαλύτερης διάρκειας ζωή. Σε μια πιο σύντομη ζωή είναι λογικό να αφιερώνει κανείς τον ελεύθερο χρόνο του κυρίως στην ξεκούραση. Με τη μακρύτερη ζωή όμως, θα δημιουργηθεί ελεύθερος χρόνος και για άλλες δραστηριότητες. Ίσως μέρος του δώρου της εκατονταετούς ζωής να είναι και το να ξανασκεφτούμε πώς περνάμε τον ελεύθερο μας χρόνο, αφιερώνοντας λιγότερο χρόνο στην κατανάλωση και στην αναψυχή και περισσότερο στη δημιουργικότητα –την «αναδημιουργία».

Ο κοινός βηματισμός θα λάβει τέλος

Η ζωή των τριών φάσεων, πρώτα εκπαίδευση, μετά εργασία και τέλος συνταξιοδότηση ακολουθεί μια πολύ συγκεκριμένη σειρά. Πολλοί άνθρωποι ακολουθούσαν την ίδια ακριβώς πορεία και αυτός ο κοινός βηματισμός δημιουργούσε σιγουριά και σταθερότητα. Οι άνθρωποι δεν είχαν πάρα πολλές ευκαιρίες ή επιλογές, ενώ οι εταιρείες και οι κυβερνήσεις δεν χρειάζοταν να διαχειριστούν διαφορετικές επιδιώξεις ή ανάγκες. Επομένως, δεν είναι να απορεί κανείς που ακόμη και σήμερα πολλοί οργανισμοί βασίζονται στις πολιτικές προσλήψεων, εξέλιξης και προαγωγών στην παραδοχή ότι η ζωή όλων περιλαμβάνει τρεις φάσεις.

Μια ζωή πολλαπλών φάσεων, που περιλαμβάνει νέα ορόσημα και σημεία καμπής, δημιουργεί και πολλές πιθανότητες διαφο-

ροποίησης της ακολουθίας που δεν θα καθορίζεται πια από την λογική των τριών φάσεων. Αντίθετα, θα καθορίζεται από τις ατομικές προτιμήσεις και περιστάσεις.

Και το πιο σημαντικό: όταν σταματήσει ο κοινός βηματισμός, τότε θα χαθεί και η κοινωνική προβλεψιμότητα της ηλικίας. Σήμερα, όταν κάποιος αναφέρει ότι είναι φοιτητής, γνωρίζουμε την ηλικία του –το στάδιο ζωής που διανύει αποκαλύπτει την ηλικία. Αν είναι διευθυντής, μπορούμε να μαντέψουμε, με αρκετή ακρίβεια, την ηλικία του και την επαγγελματική του πορεία. Αυτό δεν θα ισχύει στη ζωή των πολλαπλών φάσεων. Μπορεί κάποιος να είναι φοιτητής και να μην μπορούμε να μαντέψουμε με σιγουριά την ηλικία του μόνο από αυτή την πληροφορία. Η «ηλικία» δεν θα θεωρείται πια «φάση ζωής», και αυτές οι νέες φάσεις θα είναι όλο και περισσότερες ανεξάρτητες από την ηλικία.

Οι συνέπειες αυτής της αλλαγής θα είναι καταλυτικές, καθώς πολλά χαρακτηριστικά της κοινωνίας βασίζονται στην άρρητη παραδοχή ότι ηλικία και φάση ζωής ταυτίζονται. Αυτή η παραδοχή καθορίζει τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, την προώθηση των προϊόντων και τη νομοθεσία. Όλα αυτά θα χρειαστεί να επανεξεταστούν.

Οι δυνατότητες επιλογής θα είναι πολύτιμες

Σε μια μακρύτερη ζωή που θα συμβαίνουν μεγαλύτερες αλλαγές και που θα πρέπει να παίρνουμε περισσότερες αποφάσεις, οι επιλογές που θα έχουμε, τα δικαιώματα προαίρεσης δηλαδή, θα είναι πολύ πιο σημαντικές. Όταν κάποιος επιλέγει να κάνει κάτι, την ίδια στιγμή επιλέγει να μην κάνει κάτι άλλο. Η λήψη μιας απόφασης σημαίνει απόρριψη άλλων επιλογών. Στον κόσμο των χρηματοοικονομικών τα δικαιώματα επιλογής (οψιόν) έχουν αξία και κόστος. Η αγοραστική αξία μιας οψιόν εξαρτάται από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το δικαίωμα επιλογής είναι σε ισχύ και από τον βαθμό ρίσκου που εμπεριέχει.

Το ίδιο ισχύει και για τις αποφάσεις που παίρνουμε στη ζωή.

Όσο επιμηκύνεται η ζωή, θα υπάρχουν μεγαλύτερες δυνατότητες αλλαγής και οι επιλογές που θα κάνουμε θα είναι πιο σημαντικές. Η αναζήτηση δυνατότητας επιλογών και η επιδίωξη να τις διατηρούμε ανοικτές για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα θα είναι άμεση συνέπεια της μακροβιότητας. Αυτός είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο θα προκύψει το νέο στάδιο ζωής για όσους είναι 18-30. Τα άτομα που βρίσκονται στην ηλικία αυτή καθυστερούν όλο και πιο πολύ να αναλάβουν τις παραδοσιακές δεσμεύσεις που αναλάμβαναν οι προηγούμενες γενιές (γάμος, οικογένεια, αγορά σπιτιού και αυτοκινήτου), και διατηρούν ανοικτές τις επιλογές τους.

Το δικαίωμα της επιλογής είναι σημαντικό γενικά στη ζωή, και θα είναι ακόμα πιο σημαντικό στη ζωή των πολλαπλών φάσεων. Η επένδυση και η προστασία αυτών των επιλογών θα αποτελούν βασικό στοιχείο του σχεδιασμού της ζωής μας.

Πιο νέοι για περισσότερο

Όλοι πιστεύουμε ότι το να ζούμε περισσότερο σημαίνει ότι θα είμαστε ηλικιωμένοι για περισσότερα χρόνια. Ωστόσο, υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι θα συμβεί το αντίθετο· θα είμαστε νεότεροι για περισσότερο χρόνια.

Αυτό εκτυλίσσεται με τρεις τρόπους. Πρώτον, όπως έχουμε πει, πολλοί από όσους ανήκουν στο ηλικιακό φάσμα 18-30 συμπεριφέρονται διαφορετικά από τις προηγούμενες γενιές· είναι πιο ευέλικτοι και αποφεύγουν δεσμεύσεις που θα περιόριζαν τις επιλογές τους. Δεύτερον, καθώς οι άνθρωποι θα προχωρούν κάθοντας περισσότερες αλλαγές, θα γίνονται και πιο ευέλικτοι. Οι εξελικτικοί βιολόγοι ονομάζουν το φαινόμενο αυτό *νεοτενία* -διαιτήρηση δηλαδή νεανικών χαρακτηριστικών στην ενήλικη ζωή, χαρακτηριστικών που μας κάνουν πιο ευέλικτους και προσαρμοστικούς και όχι καθηλωμένους από τη συνήθεια. Και τρίτον, καθώς η ηλικία δεν θα προσδιορίζει πια τις φάσεις της ζωής, θα υπάρχουν περισσότερες φιλίες ανάμεσα σε άτομα διαφορετικών ηλικιών, που θα έχουν όμως παρόμοιες επιδιώξεις. Όταν πια δεν

θα έχουμε μια κοινή προκαθορισμένη πορεία, η συναναστροφή μας με ανθρώπους διαφορετικών ηλικιών θα μας κάνει να έχουμε μεγαλύτερη κατανόηση, και θα βοηθήσει αυτούς που είναι σε μεγαλύτερη ηλικία να διατηρούν περισσότερα νεανικά χαρακτηριστικά.

Οι οικογενειακές και επαγγελματικές σχέσεις θα πάρουν νέα μορφή

Σε μια μακρά ζωή, στην οποία θα έχουμε μπροστά μας πολλά ακόμα χρόνια μετά την απόκτηση των παιδιών, είναι πολύ πιθανό να μειωθούν οι ανισότητες και να διαφοροποιηθεί η αντίληψή μας για τις προσωπικές σχέσεις, τον γάμο και την ανατροφή των παιδιών.

Παραδοσιακά, το σπίτι ήταν χώρος μεγάλης εξειδίκευσης –οι άνδρες δούλευαν και οι γυναίκες φρόντιζαν το σπίτι και τα παιδιά. Αυτό έχει αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται, ενώ τα νοικοκυριά διπλού εισοδήματος είναι ο κανόνας και όχι η εξαίρεση. Ωστόσο ενώ οι ρόλοι μέσα στην οικογένεια έχουν αλλάξει, το αφήγημα των τριών φάσεων ζωής ως χαρακτηριστικό της επαγγελματικής πορείας των ανδρών παραμένει κυρίαρχο. Κι ενώ είναι πιο πιθανό να ζήσουν οι γυναίκες ζωές πολλαπλών φάσεων, κάτι τέτοιο ακόμη θεωρείται ασυνήθιστο και δεν έχει γίνει ακόμα κανόνας.

Όταν οι ζωές μας θα έχουν μεγάλη διάρκεια, οι σχέσεις θα πάρουν νέα μορφή, εν μέρει επειδή οι οικονομικές απαιτήσεις και οι ανάγκες αποταμίευσης γίνονται ευκολότερες, όταν εργάζονται και τα δύο μέλη του νοικοκυριού. Πολύ δε περισσότερο, καθώς και τα δύο μέλη θα ζουν ζωές πολλαπλών φάσεων, θα πρέπει να συντονίζονται και να συνεργάζονται μεταξύ τους κάθε φορά που θα μπαίνουν σε μια νέα φάση, και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλο. Η ποικιλία των νοικοκυριών που θα προκύψει θα είναι πολύ ευρύτερη από την παραδοσιακή οικογένεια, πιέζοντας κυβερνήσεις και επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στη νέα αυτή πραγματικότητα.

Αυτό θα προσφέρει ώθηση στην ισότητα των φύλων. Η ζωή των

τριών φάσεων ενισχύει μια άκαμπτη στάση απέναντι στην εργασία και στην καριέρα. Μέχρι σήμερα, οι απαιτήσεις για πιο ευέλικτες μορφές εργασίας και προδιαγραφές καριέρας τίθενται κυρίως από γυναίκες, αφού εκείνες είναι οι βασικοί πάροχοι φροντίδας. Καθώς τελειώνει το πρότυπο της ζωής των τριών φάσεων, τότε και οι άνδρες θα πιέζουν για ευελιξία για τις νέες φάσεις τις οποίες θα διαμορφώνουν.

Γενεακή πολυπλοκότητα

Η ζωή των τριών φάσεων θεσμικά χωρίζεται σε νέους, μεσήλικες και ηλικιωμένους. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, οι νέες οικογενειακές δομές σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η ηλικία δεν θα ταυτίζεται με μια συγκεκριμένη φάση ζωής θα δώσουν τέλος στον γενεακό απομονωτισμό.

Σ' αυτό θα συμβάλει και η ταυτόχρονη συνύπαρξη τεσσάρων γενεών μέσα στην ίδια οικογένεια. Καθώς το προσδόκιμο επιβίωσης αυξάνεται ταχύτερα από ό,τι η ηλικία στην οποία οι γυναίκες αποκτούν παιδιά, πρόκειται να δούμε να δημιουργούνται πιο σύνθετες οικογενειακές δομές και να αλλάζει η στάση της μίας γενιάς απέναντι στην άλλη.

Θα υπάρχει ευρύτατος πειραματισμός

Ένα πράγμα είναι σαφές –θα υπάρξουν πολλοί πρωτοπόροι. Ούτε εμείς ως άτομα, ούτε η κοινωνία, ούτε οι επιχειρήσεις ή και οι κυβερνήσεις έχουν επεξεργαστεί κάποιο σχέδιο για το πώς θα διαχειριστούν τη μακροβιότητα. Ελάχιστοι άνθρωποι θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως πρότυπα, αφού και όσοι έζησαν ως τα 100 σπάνια το περίμεναν. Όσοι όμως ζούμε σήμερα, θα πρέπει να προγραμματίζουμε τη ζωή μας με βάση τη μακροβιότητα. Όσο πιο νέος είναι κάποιος, τόσο πιο πιθανό είναι να πειραματιστεί και τόσο περισσότερες δυνατότητες έχει να σχεδιάσει νέα ξεκινήματα. Όσοι είμαστε στο μέσο της ζωής μας, έχουμε ακολουθήσει λίγο ως πολύ τα βήματα των γονιών μας, αποδεχόμενοι σιωπηρά τη

ζωή των τριών φάσεων. Όμως γίνεται πιο ολο και πιο σαφές ότι η αύξηση του προσδόκιμου ζωής κάνει τη ζωή των τριών φάσεων ολο και πιο άβολη.

Αυτός είναι και ο λόγος που όλοι μας αναζητούμε το κλειδί για μια εκατονταετή ζωή. Γράψαμε αυτό το βιβλίο για να παρουσιάσουμε στοιχεία και ενδείξεις για το τι θα μπορούσε να συμβεί. Η αλήθεια, βέβαια, είναι ότι κανείς δεν γνωρίζει ακριβώς τι πρόκειται να συμβεί. Όσο αυτή η αναζήτηση παραμένει ενεργή, οι κοινωνίες θα γνωρίζουν έντονο πειραματισμό και μεγάλη ποικιλομορφία.

Η μελλοντική αντιπαράθεση στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων

Εμείς θεωρούμε ότι η μακροβιότητα είναι δώρο για την ανθρωπότητα. Η νέα ζωή των τριών φάσεων θα παρέχει σε όλους ευρύτητα επιλογών και ευελιξίας. Θα μας δώσει τη δυνατότητα καλύτερης ισορροπίας μεταξύ δουλειάς και διασκέδασης, καριέρας και οικογένειας, οικονομικών και υγείας. Όμως, για τις επιχειρήσεις και κυρίως για τις Διευθύνσεις Ανθρώπινων Πόρων, όλα αυτά μοιάζουν με εφιάλτη: οι επιχειρήσεις προτιμούν την τυποποίηση, ενώ τα απλά και προβλέψιμα συστήματα είναι εύκολα στη διαχείριση και στην εφαρμογή. Δεν θα είναι έκπληξη εάν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί αντισταθούν στις αλλαγές. Δεδομένου ότι παντού οι άνθρωποι πειραματίζονται, σταδιακά η επιθυμία τους για ευελιξία και επιλογές θα υπερνικήσει τη συντηρητικότητα και την επιθυμία για προβλεψιμότητα. Όμως θα είναι σίγουρα μια σκληρή αντιπαράθεση που θα μπορούσε να διαρκέσει επί δεκαετίες.

Είναι βέβαιο ότι θα υπάρξει μεγάλη πίεση στον συγχρονισμό επιλογών ζωής και στην ταύτιση ηλικίας και φάσης ζωής. Σίγουρα, μερικές επιχειρήσεις θα αντιληφθούν ταχύτατα ότι τις συμφέρει να αλλάξουν πολιτική, αφού έτσι θα προσελκύσουν έξυπνους και ταλαντούχους εργαζόμενους. Αλλά αυτό δεν θα συμβεί σε όλες τις επιχειρήσεις, ενώ οι περισσότερες δεν θα είναι τόσο εύλικτες όσο θα θέλαμε. Αυτό αναμένεται να γίνει ένα πεδίο αντιπαράθεσης που

θα μοιάζει με τις μάχες που έγιναν για τη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας ή για τις εργασιακές συνθήκες κατά τη Βιομηχανική Επανάσταση.

Η πρόκληση για τις κυβερνήσεις

Η μακροβιότητα θα επηρεάσει όλες τις πλευρές της ζωής και έτσι δημιουργεί μια εκτεταμένη ατζέντα για τις κυβερνήσεις. Ός τώρα, το ενδιαφέρον τους περιοριζόταν στις συντάξεις. Στο μέλλον όμως θα πρέπει όλο και περισσότερο να ασχολούνται με θέματα παιδείας, γάμου, ωραρίου εργασίας και με ένα φάσμα ευρύτερων κοινωνικών διευθετήσεων. Προφανώς η σωστή οργάνωση των χρηματοοικονομικών είναι ένα σημαντικό θέμα στη μακροβιότητα. Όμως οι αναπροσαρμογές στον τρόπο ζωής και εργασίας είναι κρισιμότερα θέματα. Εκεί πρέπει να επικεντρωθούν οι προσπάθειες των κυβερνήσεων.

Υπερβολικά μεγάλο μέρος των σημερινών πολιτικών εστιάζει στο τελευταίο στάδιο της ζωής και εξετάζεται υπό το πρίσμα της ζωής των τριών φάσεων. Οι συνέπειες όμως της μακροβιότητας αφορούν όλους και όχι μόνο τους ηλικιωμένους, ενώ σίγουρα αφορούν ευρύτερα ζητήματα από το ύψος των συντάξεων και τα όρια συνταξιοδότησης. Η διαμόρφωση ενός ρυθμιστικού και νομοθετικού πλαισίου που θα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να επιλέγουν τον τρόπο με τον οποίο θα διαμορφώνουν τις πολλαπλές φάσεις της ζωής τους, πρέπει να είναι προτεραιότητα για τις κυβερνήσεις.

Ενδεχομένως η μεγαλύτερη πρόκληση να είναι η ανισότητα στην κατάσταση της υγείας και οι τρόποι με τους οποίους θα εξασφαλίσουμε ότι οι φτωχότεροι θα ζήσουν μια μακρά και παραγωγική ζωή. Τα κέρδη στο προσδόκιμο ζωής δεν είναι ίδια για όλους, ενώ υπάρχει ένα ολοένα αυξανόμενο χάσμα στο εσωτερικό των χωρών ανάμεσα σε πλούσιους και φτωχούς. Είναι επίσης σαφές ότι πολλές από τις εναλλακτικές που εξετάζουμε είναι ευρύτερα διαθέσιμες σε άτομα με επαγγελματική και εκπαιδευτική κατάρτιση και υψηλό εισόδημα. Η μακροβιότητα απαιτεί οικονομικούς πόρους, δεξιό-

ητες, προσαρμοστικότητα, αυτογνωσία, σχεδιασμό και εργοδότες με κατανόηση. Ο κίνδυνος είναι το δώρο της μακροβιότητας να αποδειχτεί τελικά διαθέσιμο μόνο σε όσους έχουν το εισόδημα και την εκπαίδευση για να διαμορφώσουν τις αλλαγές και τις μεταβάσεις που απαιτούνται. Για αυτόν τον λόγο είναι πολύ σημαντικό οι κυβερνήσεις να ξεκινήσουν άμεσα να σχεδιάζουν πακέτα μέτρων στήριξης για τους λιγότερο προνομιούχους που μπορεί να μην τα καταφέρουν στις μεταβάσεις από τη μία φάση στην άλλη και να μην διαθέτουν την απαιτούμενη ευελιξία. Θα είναι απαραίδεκτο αν μια καλή, μακρά ζωή τελικά αποτελεί δυνατότητα μόνο για μια μειοψηφία προνομιούχων.

Ποιος/α είμαι;

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν τη μακροβιότητα είναι οικονομικοί και χρηματοπιστωτικοί, ψυχολογικοί και κοινωνιολογικοί, ιατρικοί και δημογραφικοί. Κατ' ουσίαν, όμως, το βιβλίο αυτό είναι για σένα και για το πώς μπορείς εσύ να σχεδιάσεις τη ζωή σου. Αναπόφευκτα θα αντιμετωπίσεις και άλλες επιλογές και θα ζήσεις μεγάλες αλλαγές. Εκεί θα φανεί τι θέλεις, τι εκτιμάς και πώς οργανώνεις τη ζωή σου.

Η σαββατιάτικη έκδοση των *Financial Times* περιλαμβάνει ένα βιωματικό αφιέρωμα, στο οποίο επώνυμοι απαντούν στο ερώτημα: «Τι θα είχε να πει ο εικοσάχρονος εαυτός σας για αυτό που είστε σήμερα;». Στο βιβλίο μας φιλοδοξούμε να αντιστρέψουμε αυτή την αντίληψη του χρόνου. Αντί να ρωτάμε τι θα σκεφτόταν ο εικοσάχρονος εαυτός μας για αυτό που είμαστε σήμερα, ρωτάμε τι θα σκεφτόταν ο εβδομηντάχρονος, ο ογδοντάχρονος ή ο εκατοντάχρονος εαυτός μας για αυτό που είμαστε σήμερα. Πόσο σίγουροι είμαστε ότι οι αποφάσεις που παίρνουμε σήμερα θα αντέχουν την κριτική του μελλοντικού μας εαυτού;

Δεν είναι απλά ένα ευφυολόγημα. Πιστεύουμε ότι το ερώτημα αυτό φτάνει στην καρδιά του θέματος της μακροβιότητας. Όταν η

ζωή είναι σύντομη, η αντίληψη του εαυτού διαμορφώνεται χωρίς μεγάλη διορατικότητα και προσαρμογές. Όμως, όταν η ζωή γίνεται μακρά, ποιο είναι το νήμα που συνδέει τις πολλές μεταβάσεις από τις οποίες διερχόμαστε; Ποιος είναι ο πυρήνας του εαυτού μας; Ποιος/α είμαι εγώ;

Θέματα ταυτότητας, επιλογών και ρίσκου προσλαμβάνουν μεγάλη σημασία στον διάπλου μιας μακράς ζωής. Μια μεγάλης διάρκειας ζωή σημαίνει περισσότερες αλλαγές· περισσότερες φάσεις συνεπάγονται περισσότερες ατομικές επιλογές· η επισώρευση αλλαγών και επιλογών συνεπάγεται μικρότερη επιρροή του σημείου εκκίνησης. Άρα θα πρέπει να σκεφτούμε την ταυτότητά μας με διαφορετικά κριτήρια απ' ό,τι οι προηγούμενες γενιές. Όσο μακρύτερη είναι η ζωή, τόσο περισσότερο η ύπαρξή μας και η ταυτότητά μας θα καθορίζονται από αυτά που έχουμε δημιουργήσει και όχι ως αντίδραση στο σημείο από το οποίο ξεκινήσαμε. Οι προηγούμενες γενιές δεν χρειαζόταν να σκεφτούν τρόπους να οργανώνουν ενεργητικά μια ζωή που θα περιλάμβανε αλληπάλλπλες αλλαγές ή ακόμα και να αναπτύξουν την ικανότητα μεταλλαγών. Η μακρά ζωή είναι μια ζωή μεταλλαγών και μεταβάσεων· κάποιες από αυτές θα γίνονται με τη συντροφιά άλλων, αλλά σε πολλές περιπτώσεις δεν θα υπάρχει τέτοια στήριξη. Το να κάνουμε ό,τι κάνουν όλοι δεν θα μας οδηγήσει πουθενά. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες γενιές, τώρα όλοι μας θα αναγκαστούμε να σκεφτούμε ποιοι είμαστε και πώς θα διαμορφώνουμε τη ζωή μας και εντέλει πώς η ζωή μας θα αντανακλά την ταυτότητα και τις αξίες μας.

Το βιβλίο γράφτηκε για ανθρώπους που αντιλαμβάνονται ότι το παρελθόν δεν προδιαγράφει το μέλλον· που θέλουν να μάθουν τις επιλογές τους και όχι μόνο τους περιορισμούς· και που θέλουν να επιδράσουν θετικά στην εργασιακή τους ζωή τώρα και στο μέλλον. Για ανθρώπους που θέλουν να μεγιστοποιήσουν τις πιθανότητες η δική τους μακροβιότητα να αποτελέσει δώρο κι όχι κατάρα. Αυτό το βιβλίο μάς προσκαλεί να κάνουμε τα πρώτα βήματα για να διαμορφώσουμε το δώρο αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

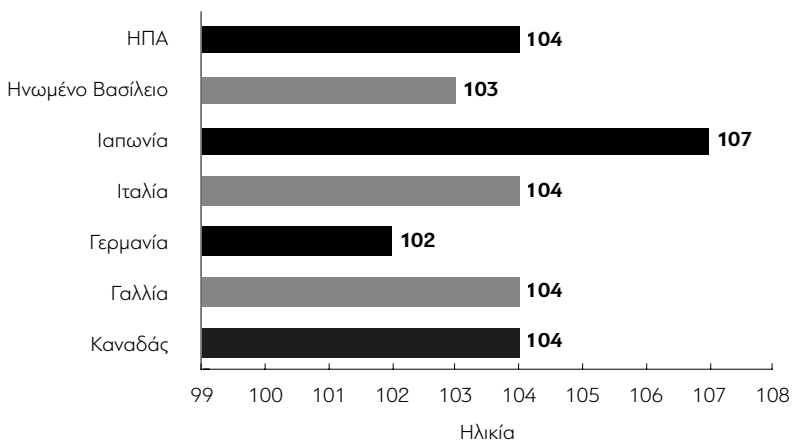
Ζωή

Το δώρο μιας μακράς ζωής

Ας φέρουμε στο μυαλό μας για λίγο ένα παιδί που γνωρίζουμε. Ίσως την οκτάχρονη αδελφή μας, ή τη δεκάχρονη κόρη μας, ένα από τα ανίψια μας ή ένα μικρό αγόρι που ζει κοντά μας. Μπορούμε να διακρίνουμε καθαρά τον θαυμάσιο παιδικό ενθουσιασμό τους και την ενέργειά τους για ζωή και μπορούμε να φανταστούμε πόσο ελεύθερα είναι από ευθύνες και υποχρεώσεις. Είναι καθησυχαστική η σκέψη ότι, όσο και να αλλάζει ο κόσμος, τα παιδιά εξακολουθούν να έχουν αυτή τη θετική στάση απέναντι στη ζωή –κάτι που μας βοηθάει να θυμηθούμε τη δική μας παιδική ηλικία.

Μπορούμε επίσης να δούμε πόσο η δική τους παιδική ηλικία διαφέρει από τη δική μας, καθώς θεωρούν ως δεδομένες και έχουν ενστικτωδώς αποδεχτεί πολλές από τις τεχνολογικές καινοτομίες που εμάς μας αφήνουν άφωνους. Αλλά δεν είναι μόνο η παιδική τους ηλικία που θα διαφέρει από τη δική μας. Διαφορετική θα είναι και η ενήλικη ζωή τους. Μία από τις παραμέτρους της ενήλικης ζωής παρουσιάζεται στο Γράφημα 1.1. Αυτοί είναι οι υπολογισμοί που έχουν κάνει οι δημογράφοι για την πιθανή διάρκεια της ζωής. Αν το παιδί που σας ήρθε στο μυαλό έχει γεννηθεί στις ΗΠΑ, στον Καναδά, στην Ιταλία ή στη Γαλλία, υπάρχουν πάνω από 50% πιθανότητες να ζήσει τουλάχιστον έως τα 104. Αν έχει γεννηθεί στην Ιαπωνία, τότε

Γράφημα 1.1: Μέγιστη ηλικία στην οποία το 50% των παιδιών που γεννήθηκαν το 2007 προβλέπεται ότι θα ζουν ακόμα



Πηγή: Human Mortality Database, Πανεπιστήμιο Berkeley (ΗΠΑ), Max Planck Institute for Demographic Research (Γερμανία). Διαθέσιμο στο: www.mortality.org.

έχουμε κάθε λόγο να πιστεύουμε ότι θα φτάσει στην απίστευτη ηλικία των 107 χρόνων.

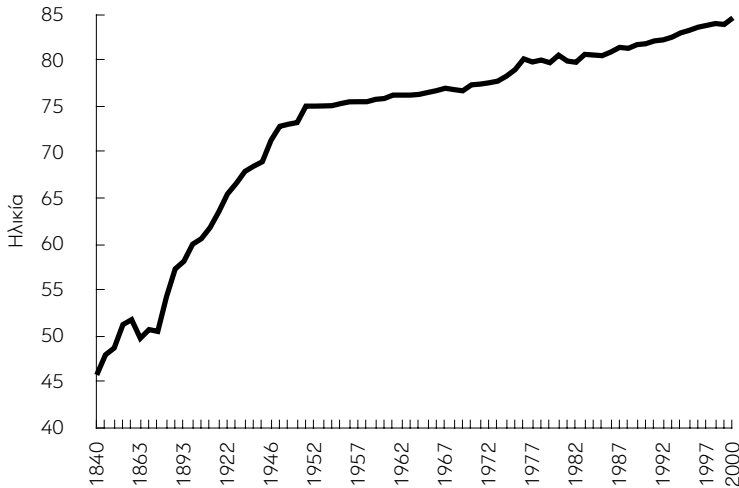
Τωσς ήταν πολύ εύκολο να φέρουμε στο μυαλό μας ένα οκτάχρονο παιδί. Αλλά ας προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε μια άλλη ηλικιακή ομάδα. Πόσους αιωνόβιους γνωρίζουμε; Πιθανότατα, κανέναν· αλλιώς θα αναφερθούμε με μεγάλη υπερηφάνεια στη γιαγιά που έφτασε στα 100. Αλλά το ότι δεν ξέρουμε κανέναν και το ότι αισθανόμαστε τέτοια περηφάνια για τους λίγους που γνωρίζουμε, αποδεικνύει πόσο αυτό αποτελεί μια εξαίρεση. Για να αντιληφθούμε αυτή τη διαφορά ανάμεσα στους οκτάχρονους και στους αιωνόβιους, ας δούμε τα στοιχεία του Γραφήματος 1.1, το οποίο κάνει προβολές στο μέλλον χρησιμοποιώντας στοιχεία από το παρελθόν. Αν πάμε πίσω στο 1914, η πιθανότητα να ζούσε κάποιος ως τα 100 ήταν μόνο 1%· γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο είναι τόσο δύσκολο να εντοπίζουμε αιωνόβιους σήμερα. Οι πιθανότητες δεν ήταν με το μέρος τους.

Ξανακοιτώντας το Γράφημα 1.1 διαπιστώνουμε ότι το 2107 οι αιωνόβιοι δεν θα είναι ένα σπάνιο φαινόμενο. Στην πραγματικότητα θα είναι ο κανόνας, και πολύ περισσότερα από τα μισά οκτάχρονα που γνωρίζουμε θα ζουν ακόμη.

Η αναπάντεχη αυτή αλλαγή ως προς τη μακροβιότητα δεν οφείλεται σε μία και μόνο αιτία, ούτε σε μια ξαφνική αλλαγή. Για την ακρίβεια, στο μεγαλύτερο διάστημα των τελευταίων διακοσίων ετών παρατηρείται μια σταθερή αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Πιο συγκεκριμένα, τα πιο αξιόπιστα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι από το 1840 υπάρχει σταθερή αύξηση του προσδόκιμου ζωής κατά τρεις μήνες κάθε χρόνο. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε δεκαετία προστίθεται δύο με τρία χρόνια ζωής. Το Γράφημα 1.2 καταγράφει αυτήν την κλιμακωτή αύξηση από το 1850 και μετά. Αυτό που προκαλεί έκπληξη είναι η σταθερότητα της αύξησης του προσδόκιμου ζωής κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Αν κοιτάξουμε προσεκτικά τον υψηλότερο μέσο όρο του προσδόκιμου ζωής κάθε έτους παγκοσμίως –αυτό που οι δημογράφοι αποκαλούν *μέγιστο* προσδόκιμο ζωής (*best practice life expectancy*)–, θα δούμε ότι σχηματίζεται μια ευθεία γραμμή. Και το σημαντικότερο είναι ότι δεν υπάρχει καμιά απολύτως ένδειξη ότι η τάση αυτή σταθεροποιείται, γεγονός που δείχνει ότι αυτό το φαινόμενο θα συνεχίζεται και στο άμεσο μέλλον. Επομένως, ένα παιδί που γεννήθηκε στην Ιαπωνία το 2007 έχει 50% πιθανότητες να ζήσει μέχρι τα 107. Το 2014 το ποσοστό αυτό είχε ήδη αυξηθεί και τα νεογέννητα εκείνης της χρονιάς στην Ιαπωνία, έχουν πια 50% πιθανότητες να ζήσουν έως τα 109 και όχι μόνο έως τα 107.

Εκατό χρόνια πριν υπήρχαν ελάχιστες πιθανότητες να ζήσει κάποιος μέχρι τα 100. Για εκείνους όμως που είναι σήμερα 8 ετών, οι πιθανότητες είναι πολλές. Και τι θα συμβεί με εκείνους που βρίσκονται στη μέση; Τι σημαίνει αυτό για εμάς; Η εύκολη απάντηση είναι ότι όσο πιο νέο είμαστε τώρα, τόσο περισσότερα θα ζήσουμε. Ας κοιτάξουμε ξανά την καμπύλη του Γραφήματος 1.2 για να δούμε την πορεία αυτής της μεταβολής. Σε κάθε δεκαετία από το 1840 και μετά,

Γράφημα 1.2: Μέγιστο προσδόκιο επιβίωσης παγκοσμίως



Πηγή: Οι υπολογισμοί έγιναν με στοιχεία από το Human Mortality Database του Πανεπιστημίου του Berkeley (ΗΠΑ) και από το Max Planck Institute for Demographic Research (Γερμανία). Διαθέσιμο στο: www.mortality.org. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ., Jim Oeppen and James Vaupel, "Broken Limits to Life Expectancy", *Science*, May 22, vol. 296.

το προσδόκιο της ζωής έχει αυξηθεί δύο με τρία χρόνια. Έτσι, ένα παιδί που έχει γεννηθεί το 2007 έχει 50% πιθανότητες να ζήσει ως τα 104, ένα παιδί που έχει γεννηθεί μια δεκαετία νωρίτερα (1997) έχει 50% πιθανότητες να φτάσει τα 101 ή τα 102. Μια δεκαετία νωρίτερα να φτάσει τα 98 με 100, κι άλλη μια δεκαετία νωρίτερα (1977) τα 95 με 98, το 1967 από τα 92 ως τα 96 και, μια δεκαετία ακόμη νωρίτερα (1957) το εύρος κυμαινόταν από τα 89 ως τα 94.

Η σταθερή αύξηση του προσδόκιμου ζωής που απεικονίζεται στο Γράφημα 1.2 έχει συμβεί εν μέσω πολλών διακριτών φάσεων. Η πρώτη σημαντική αύξηση του προσδόκιμου ζωής οφείλεται στην

καταπολέμηση της βρεφικής θνησιμότητας. Όσοι ζούμε στις ανεπτυγμένες χώρες σήμερα είναι αδύνατον να αντιληφθούμε τι φοβερή μάστιγα υπήρξε η βρεφική θνησιμότητα στο παρελθόν. Οι κλασικοί συγγραφείς της Βικτωριανής Αγγλίας απεικόνισαν με συγκινητικό τρόπο αυτές τις νεανικές τραγωδίες: η μικρή Νελ στο *Παλαιοπωλείο* πεθαίνει στο τέλος του βιβλίου σε ηλικία 14 ετών, ενώ στη *Τζέιν Έιρ*, στο σχολείο του Λόντγουντ εκδηλώνεται επιδημία τυφοειδούς πυρετού και η Τζέιν κρατάει απαλά την αγαπημένη φίλη Έλεν, καθώς εκείνη πεθαίνει στην αγκαλιά της. Και αυτά δεν αποτελούσαν δραματικές ιστορίες που συνέβαιναν σπάνια. Ο Τσαρλς Ντίκενς και η Σαρλότ Μπροντέ απλώς διηγήθηκαν συνηθισμένες ιστορίες που εκτυλίσσονταν γύρω τους. Από το 1920 και ύστερα, η μείωση της παιδικής και βρεφικής θνησιμότητας είναι η αιτία της μεγάλης βελτίωσης στο προσδόκιμο ζωής που βλέπουμε στο Γράφημα 1.2. Οι μεταδοτικές ασθένειες που σκότωσαν τη μικρή Νελ και την Έλεν όπως η φυματίωση, η ευλογιά, η διφθερίτιδα και ο τυφοειδής πυρετός άρχισαν να περιορίζονται. Τα κράτη ενσωμάτωσαν την καινοτομία στην υγειονομική περίθαλψη, τα διατροφικά πρότυπα βελτιώθηκαν και οι άνθρωποι εκπαιδεύτηκαν σε έναν πιο υγιεινό τρόπο ζωής.

Η δεύτερη σημαντική αύξηση του προσδόκιμου ζωής οφείλεται στην καταπολέμηση των χρόνιων ασθενειών της μέσης και της πιο προχωρημένης ηλικίας, ειδικά των καρδιαγγειακών νοσημάτων και του καρκίνου. Οι συγγραφείς του 20^{ού} αιώνα δεν περιγράφουν πλέον την τραγωδία της παιδικής θνησιμότητας, ενώ και οι ίδιοι νόσπασαν από τις χρόνιες παθήσεις της εποχής τους. Ο σερ Άρθουρ Κόναν Ντόιλ, δημιουργός του Σέρλοκ Χολμς, πέθανε το 1930 στα 71 του από πνευμονία, ενώ ο Ίαν Φλέμινγκ, δημιουργός του Τζέιμς Μποντ, πέθανε στα 51 του από ανακοπή καρδιάς. Με την πάροδο του χρόνου, η έγκαιρη διάγνωση, οι βελτιωμένες θεραπείες και παρεμβάσεις, η ευρεία ενημέρωση των πολιτών για τις ασθένειες που σχετίζονται με το κάπνισμα συντέλεσαν σε βελτιώσεις στον τομέα της υγείας. Όπως σημειώνει ο νομπελίστας καθηγητής Άνγκους Ντίτον, αυτή επιδημιολογική μετάβαση συνέβη όταν «οι

θανατηφόρες ασθένειες μετατοπίστηκαν από τα σπλάχνα των βρεφών στις αρτηρίες των ηλικιωμένων».¹

Η επόμενη, τρίτη σημαντική αύξηση στο προσδόκιμο της ζωής θα οφείλεται στην καταπολέμηση των ασθενειών του γήρατος. Και πράγματι έχουν ήδη γίνει αξιοσημείωτες βελτιώσεις στο προσδόκιμο επιβίωσης των ηλικιωμένων. Η πιθανότητα να πεθάνει ένας ογδοντάχρονος στη Βρετανία το 1950 ήταν 14% και τώρα έχει πέσει στο 8%. Για έναν ενενηντάχρονο η πιθανότητα έχει πέσει από το 30% στο 20%. Το να φτάσει κάποιος στα 100 θεωρείτο τόσο σπάνιο, που πολλές χώρες τιμούσαν τους αιωνόβιους. Στην Ιαπωνία, για παράδειγμα, κάθε εκατοντάχρονος ελάμβανε ένα ασπμένιο παραδοσιακό κύπελλο του σάκε, που λέγεται σακαζούκι (*sakazuki*). Το 1963, όταν η πρακτική υιοθετήθηκε για πρώτη φορά, υπήρχαν μόνο 153 αιωνόβιοι, όμως μέχρι το 2014 είχαν δοθεί περισσότερα από 29.350 κύπελλα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο τρόπος με τον οποίο τιμούν τους αιωνόβιους είναι με την αποστολή μιας ευχετήριας κάρτας από τη Βασίλισσα. Μια δεκαετία πριν, ένας μόνο υπάλληλος ήταν υπεύθυνος για τη σύνταξη των καρτών· τώρα ασχολούνται επτά άτομα, καθώς ο αριθμός τους έχει αυξηθεί κατά 70%. Μια ματιά στο Γράφημα 1.2 θα μπορούσε να προβλέψει ότι η παραγωγή των σακαζούκι και ο αριθμός των συγγραφέων των ευχετήριων καρτών θα αυξηθεί ραγδαία. Πράγματι, το 2015 η παράδοση των σακαζούκι εγκαταλείφθηκε.

Βέβαια, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός παραγόντων που οδήγησε στην αύξηση του προσδόκιμου της ζωής: καλύτερη υγεία, καλύτερη διατροφή, καλύτερη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, καλύτερη εκπαίδευση, καλύτερη τεχνολογία, καλύτερες συνθήκες υγιεινής, καλύτερο εισόδημα. Οι δημογράφοι ερίζουν για το ποιος από όλους αυτούς τους παράγοντες είναι πιο σημαντικός. Ο βαθμός στον οποίο μπορεί να βρεθεί κάποιας μορφή συναίνεση αντανακλάται καλύτερα στο

1. Deaton, A., *The Great Escape: Health, Wealth and the Origins of Inequality* (Princeton University Press, 2013).

επιδραστικό έργο του Σάμιουελ Πρέστον. Ο Πρέστον εκτιμά ότι αν και ένα 25% της αύξησης οφείλεται στη βελτίωση των εισοδημάτων και στην καλύτερη διατροφή, οι πιο καθοριστικοί παράγοντες είναι οι βελτιώσεις στη δημόσια υγεία, οι νέες μέθοδοι περιορισμού των μολυσματικών ασθενειών, τα φάρμακα και οι εμβολιασμοί.² Ο ρόλος της δημόσιας υγείας και της εκπαίδευσης υπήρξε καθοριστικός σε αυτή τη βελτίωση. Ας σκεφτούμε για παράδειγμα την απήχηση που είχαν οι καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τις συνέπειες του καπνίσματος στο προσδόκιμο της ζωής.

Θα ζούμε περισσότερο, όπου κι αν έχουμε γεννηθεί

Αξιίζει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία των Γραφημάτων 1.1 και 1.2 προέρχονται από τις πλουσιότερες και πιο ανεπτυγμένες χώρες. Αυτή τη στιγμή, στις αναπτυσσόμενες χώρες, λιγότερα παιδιά από αυτά που μόλις έχουν γεννηθεί αναμένεται να ζήσουν ως τα 100. Ωστόσο μελλοντικά, οι ίδιοι λόγοι που οδήγησαν στην αύξηση του προσδόκιμου ζωής στις ανεπτυγμένες χώρες θα οδηγήσουν και στην ανάλογη αύξηση του προσδόκιμου και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Όπως η παιδική θνησιμότητα μειώθηκε στη Δύση με την αύξηση του εισοδήματος, την καλύτερη διατροφή και υγειονομική περίθαλψη, το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται τώρα σε όλον τον κόσμο. Οι πιο φτωχές χώρες ξεκινούν, μεν, με μικρότερο προσδόκιμο ζωής από τις πλούσιες, αλλά απολαμβάνουν, σε γενικές γραμμές, τα ίδια ποσοστά αύξησης.

Ας πάρουμε για παράδειγμα την Ινδία όπου, το 1900, το προσδόκιμο ζωής ήταν 24 χρόνια, ενώ στις ΗΠΑ ήταν 49 χρόνια. Το 1960 στις ΗΠΑ το προσδόκιμο ζωής είχε φτάσει στα 70 χρόνια, ενώ στην Ινδία ήταν μόνο 41. Το χάσμα στο προσδόκιμο ζωής ανάμεσα στις δυο χώρες μεγάλωνε. Όμως, όσο η οικονομία της Ινδίας βελτιωνόταν, τόσο το χάσμα μικραίνει. Το 2014, το προσδόκιμο στην Ινδία έφτασε τα 67 χρόνια· σύμφωνα με τις δημογραφικές

2. Preston, S. H., "The Changing Relation Between Mortality and Level of Economic Development", *Population Studies* 29 (2) (July 1975): 231–48.

προβολές των Ηνωμένων Εθνών το προσδόκιμο θα αυξάνεται κατά δύο έτη ανά δεκαετία. Μπορεί, λοιπόν, η Ινδία να ξεκινήσει με χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής σε σχέση με τις ΗΠΑ, η αύξηση όμως γίνεται με τον ίδιο ρυθμό και στις δύο χώρες. Το ίδιο συμβαίνει και σε πολλές χώρες του κόσμου –η εκατονταετής ζωή εξελίσσεται σε ένα παγκόσμιο φαινόμενο, που απλά οι πλούσιες χώρες το βίωσαν πρώτες.

Θα ζούμε για πάντα;

Ας ξαναρίξουμε μια ματιά στο Γράφημα 1.2. και ας φανταστούμε με ποιο τρόπο η πορεία της μακροβιότητας θα μπορούσε να συνεχίσει να είναι ανοδική. Θα μπορούσαμε να αναρωτηθούμε ότι αφού το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται κατά δύο με τρία χρόνια τη δεκαετία, μήπως τελικά δεν υπάρχει όριο στη διάρκεια της ανθρώπινης ζωής; Η πλειονότητα των παιδιών που γεννιούνται σήμερα στη Δύση ήδη αναμένεται να ζήσουν περισσότερα από 100 χρόνια. Αλλά, γιατί να φτάσουν μόνο μέχρι τα 100; Γιατί να μη ζήσουν μέχρι τα 150, τα 200 ή και ακόμη περισσότερα χρόνια; Όπως συμβαίνει με τις περισσότερες επιστημονικές συζητήσεις, υπάρχει κι εδώ ένα ευρύ φάσμα αντικρουόμενων απόψεων. Μεγάλο μέρος της συζήτησης επικεντρώνεται στο αν υπάρχει φυσικό όριο της ανθρώπινης ζωής και, αν τελικά υπάρχει, ποιο θα μπορούσε να είναι αυτό.³ Οι απαισιόδοξοι υποστηρίζουν ότι η βελτίωση της διατροφής και η καταπολέμηση της παιδικής θνησιμότητας έχουν ολοκληρωθεί και ότι οι ασθένειες του σύγχρονου τρόπου ζωής, η καθιστική ζωή και η αύξηση της παχυσαρκίας θα περιορίσουν την οποιαδήποτε περαιτέρω αύξηση του προσδόκιμου ζωής.

Άλλοι υιοθετούν μια πιο αισιόδοξη στάση, υποστηρίζοντας ότι η δημόσια παιδεία θα εξακολουθήσει να αποτελεί έναν ισχυρό

3. Το μακροβιότερο άτομο που έχει ποτέ αναφερθεί και καταγραφεί επίσημα ήταν η Γαλλίδα Ζαν Καλμάν που πέθανε 122 ετών.

μοχλό βελτίωσης του προσδόκιμου ζωής και, σε συνδυασμό με τις καινοτομίες στην τεχνολογία, θα συνεχίσουν να αυξάνουν τη μακροβιότητα. Στο παρελθόν, η δημόσια εκπαίδευση, τα οφέλη της τεχνολογίας, η έγκαιρη διάγνωση και οι πιο αποτελεσματικές θεραπείες συνέβαλαν στο να ξεπεραστούν παλαιότερα εμπόδια στο προσδόκιμο ζωής. Γιατί να μην συνεχιστεί αυτό στο μέλλον; Μάλιστα, στην ομάδα των αισιόδοξων ανήκουν και μερικοί που υιοθετούν την απίστευτη άποψη, που υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει κάποιο φυσικό όριο στην ανθρώπινη ζωή και ότι η επιστημονική πρόοδος σε συνδυασμό με την τεχνολογία θα ανεβάσουν το προσδόκιμο επιβίωσης κατά αρκετές εκατοντάδες χρόνια.

Αυτή είναι και η άποψη του Ρέι Κούρτσβαϊλ, ο οποίος εργάζεται στην Google διευθύνοντας μια ομάδα που δουλεύει πάνω στην τεχνητή νοημοσύνη. Στο βιβλίο⁴ που έγραψε μαζί με τον γιατρό του Τέρι Γκρόσμαν αναφέρει τρεις «γέφυρες» που οδηγούν σε μια μεγάλη διάρκεια ζωής. Η πρώτη γέφυρα είναι να ακολουθεί κανείς τις συμβουλές των γιατρών για τις βέλτιστες πρακτικές, ώστε να παρατείνει τη ζωή του επαρκώς για να φτάσει στη δεύτερη γέφυρα που θα δημιουργηθεί από την επερχόμενη ιατρική επανάσταση στη βιοτεχνολογία. Στη συνέχεια φτάνουμε στην τρίτη γέφυρα που θα μας δώσει τη δυνατότητα να επωφεληθούμε από τις καινοτομίες στη νανοτεχνολογία, με τις οποίες η τεχνητή νοημοσύνη και τα ρομπότ θα ανακατασκευάζουν το γερασμένο σώμα σε επίπεδο μορίων. Αυτοί είναι οι αισιόδοξοι της γεροντολογίας που ισχυρίζονται ότι τα φυσικά όρια της ζωής είναι μεγαλύτερα από όσο έχουμε ποτέ τολμήσει να φανταστούμε.

Το ποια από αυτές τις σχολές σκέψης είναι σωστή θα έχει καθοριστικές συνέπειες. Το Γράφημα 1.2 δείχνει ότι, ακόμη κι αν υπάρχει όριο, δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι το προσεγγίζουμε. Το προσδόκιμο ζωής θα είχε αρχίσει σταθεροποιείται

4. Kurzweil, R. and Grossman, T., *Fantastic Voyage: Live Long Enough to Live Forever* (Rodale International, 2005).

αν η μακροβιότητα είχε πράγματι φτάσει σε μια κορύφωση, αλλά όπως δείχνει το Γράφημα η αύξηση συνεχίζεται με τον ίδιο ρυθμό, όπως και κατά τους δύο προηγούμενους αιώνες. Εμείς τείνουμε να συμφωνήσουμε με τους μετριοπαθείς αισιόδοξους: υποθέτουμε ότι ο ρυθμός αύξησης του προσδόκιμου ζωής θα αρχίσει να επιβραδύνεται μεν, αλλά κατά πάσα πιθανότητα όταν το προσδόκιμο φτάσει στις ηλικίες 110 ή 120. Φυσικά, κανείς δεν είναι σε θέση να γνωρίζει. Αλλά εμείς πιστεύουμε ότι αυτό που θα πρέπει να θυμόμαστε είναι ότι η έννοια της εκατονταετούς σε διάρκεια ζωής δεν είναι επιστημονική φαντασία ή μια τρελή πρόβλεψη για το μέλλον, ούτε καν μια ανώτατη ηλικία στην οποία θα φτάσουν κάποιοι λίγοι τυχεροί. Το ερώτημα είναι τόσο συναρπαστικό, ακριβώς επειδή υπάρχουν πειστικά στοιχεία ότι τα παιδιά που γεννιούνται σήμερα θα ζήσουν αρκετά περισσότερο από 100 χρόνια.

Πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ένα ακόμη τεχνικό στοιχείο, πριν αφήσουμε το θέμα της μακροβιότητας. Όσο περισσότερο διαβάζουμε για τη μακροβιότητα, τόσο θα συναντούμε αντικρουόμενες προβλέψεις για το πόσο τελικά θα ζουν οι άνθρωποι. Η διαφωνία προκύπτει εν μέρει από τους διαφορετικούς τρόπους υπολογισμού του προσδόκιμου ζωής. Για να γίνει πιο κατανοητό, ας επιστρέψουμε στο παράδειγμα του οκτάχρονου που σκεφτήκαμε προηγουμένως. Οι δημογράφοι, στην προσπάθειά τους να προβλέψουν το προσδόκιμο της ζωής των σημερινών οκτάχρονων, θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους κινδύνους θνησιμότητας καθώς οι οκτάχρονοι θα μεγαλώνουν. Για να διαμορφώσουμε μια εικόνα για το πόσο θα ζήσουν οι σημερινοί οκτάχρονοι, ποιες πρέπει να είναι οι εκτιμήσεις μας για το προσδόκιμο ζωής τους όταν θα φτάσουν στα 55 τους (που είναι η μέση σημερινή ηλικία των συγγραφέων); Είναι δυνατόν σε σαράντα χρόνια από σήμερα, που οι οκτάχρονοι θα φτάσουν τα 55, να έχουν το ίδιο προσδόκιμο επιβίωσης που έχουμε εμείς σήμερα; Ή, μήπως, πρέπει να υποθέσουμε ότι σε 47 χρόνια το προσδόκιμο επιβίωσης θα έχει

ανεβεί κι άλλο, λόγω των επιπλέον καινοτομιών στη δημόσια εκπαίδευση και στην υγεία;

Η απάντηση σ' αυτή την ερώτηση θα οδηγήσει σε διαφορετικές εκτιμήσεις για το προσδόκιμο ζωής. Αν οι δημογράφοι υποθέσουν ότι οι σημερινοί οκτάχρονοι, στα 55 τους θα έχουν το ίδιο προσδόκιμο επιβίωσης που έχουμε εμείς σήμερα, τότε χρησιμοποιούν την ιστορική μέθοδο (τη «μέθοδο περιόδου» που χρησιμοποιεί ιστορικούς μέσους όρους). Αν, αντιθέτως, υποθέσουν ότι οι σημερινοί οκτάχρονοι θα έχουν ωφεληθεί από τις περαιτέρω αυξήσεις στο προσδόκιμο ζωής, τότε η μέθοδος που χρησιμοποιούν είναι η προοπτική μέθοδος, που χρησιμοποιεί προβολές που αναφέρονται σε άτομα που γεννήθηκαν την ίδια εποχή –αυτό που λέγεται δηλαδή κοόρτη. Προφανώς τα συμπεράσματα για το προσδόκιμο ζωής με τη χρήση της κοόρτης, θα δείξουν αύξηση, αφού λαμβάνουν υπόψη πιθανές βελτιώσεις στο μέλλον. Αντιθέτως, όταν χρησιμοποιούνται τα ιστορικά στοιχεία, οι μελλοντικές βελτιώσεις αγνοούνται. Έχουμε επιλέξει, στα Γραφήματα 1.1 και 1.2 να δείξουμε εκτιμήσεις με βάση την κοόρτη, έχοντας λάβει υπόψη τις συνεχείς βελτιώσεις στην εκπαίδευση και την περίθαλψη. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι υπολογισμοί που χρησιμοποιούνται για τις προβολές της συνταξιοδοτικής δαπάνης αξιοποιούν ιστορικά στοιχεία. Με αυτόν τον τρόπο αφήνουν έξω από την εξίσωση κάθε μελλοντική καινοτομία που σχετίζεται με τη μακροζωία. Εμείς πιστεύουμε ότι, με δεδομένες τις ιστορικές τάσεις, αυτή η προσέγγιση υποεκτιμά τη μελλοντική αύξηση του προσδόκιμου ζωής –και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο επιλέξαμε τα δεδομένα των κοορτών.

Θα γερνάμε πιο υγιείς

Η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης είναι επιθυμητή μόνο όταν η ζωή είναι καλή. Τι θα συμβεί αν το προσδόκιμο αυξάνεται ταχύτερα από ό,τι τα χρόνια που η υγεία μας είναι καλή; Κάτι τέτοιο θα μας οδηγούσε σε ένα χομπσιανό εφιάλτη μιας «επιδημίας

αδυναμίας». Ήδη με την αύξηση της μακροβιότητας υπάρχουν αυτοί που παραπονιούνται για το πόσο η φροντίδα για τους ηλικιωμένους επιβαρύνει τις ιατρικές δαπάνες. Προφανώς μια μακριά ζωή συνοδευόμενη από Αλτσχάιμερ ή από άλλες ασθένειες του γήρατος δεν είναι μια ευπρόσδεκτη προοπτική.

Ωστόσο έτσι ξεφεύγουμε από το βασικό θέμα. Δεν είναι απλώς ότι θα ζούμε περισσότερο αλλά, όπως δείχνουν όλο και περισσότερες έρευνες, θα είμαστε και πιο υγιείς για περισσότερα χρόνια. Με άλλα λόγια αρχίζουμε να διαπιστώνουμε μια *σύντμηση της νοσηρότητας*.⁵ Αν η έννοια της θνησιμότητας σχετίζεται με το προσδόκιμο επιβίωσης και τη στιγμή του θανάτου, τότε η νοσηρότητα σχετίζεται με την ποιότητα της υγείας μας πριν από τον θάνατο.

Ήδη από το 1980 ο καθηγητής ιατρικής του Stanford Τζέιμς Φριζ διατύπωνε την υπόθεση ότι η εμφάνιση των χρόνιων νοσημάτων θα μετατεθεί σε μεγαλύτερες ηλικίες πιο γρήγορα από το προσδόκιμο επιβίωσης. Αυτό θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια τα προβλήματα νοσηρότητας να περιορίζονται σε μικρότερα διαστήματα πριν από τον θάνατο και οι χρόνιες ασθένειες που σχετίζονται με τη γήρανση (διαβήτης, κίρρωση, αρθρίτιδα) να εκδηλώνονται αργότερα. Ο Φριζ ανήκει στους αισιόδοξους που πιστεύουν στη δύναμη της προληπτικής ιατρικής, της διασφάλισης της υγείας και της προώθησης της εκπαίδευσης. Εν μέρει η αισιοδοξία του στηρίζεται σε έρευνες που έχει κάνει ο ίδιος. Αρχικά, μελέτησε 1.700 αποφοίτους του Πανεπιστημίου της Πενσιλβάνια για μια περίοδο είκοσι ετών και στη συνέχεια μια ομάδα δρομέων. Τα συμπεράσματα ήταν σαφή: η νοσηρότητα των ανθρώπων που ασκούνται τακτικά, δεν καπνίζουν και ελέγχουν το βάρος τους θα μειωθεί σημαντικά. Ύστερα από αυτή τη μελέτη-ορόσημο υπήρξαν και άλλες μελέτες που επιβεβαίωσαν αυτό το συμπέρασμα. Για παράδειγμα, η ηλικία κατά την οποία εκδηλώνεται συνήθως η

5. Fries, J., "Ageing, Natural Death and the Compression of Morbidity", *New England Journal of Medicine* 303 (3) (July 1980): 130.

στεφανιαία νόσος έχει αυξηθεί σε πολλές χώρες και η κινητικότητα των ηλικιωμένων βελτιώνεται.

Η νοσηρότητα δεν έχει σχέση μόνο με τις ασθένειες, αλλά και με το πώς τα άτομα διατηρούν τη λειτουργικότητά τους καθώς μεγαλώνουν. Μια σειρά ερευνών έχει εξετάσει τις λεγόμενες δραστηριότητες της καθημερινής ζωής (Activities of Daily Living- ADL). Αυτές οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν το να μπορεί κάποιος να κάνει μπάνιο, να πηγαίνει στην τουαλέτα, να ντύνεται και να τρώει –δραστηριότητες αυτοεξυπηρέτησης που παίζουν μεγάλο ρόλο στη διατήρηση μιας καλής ποιότητας ζωής. Δεδομένα ADL που έχουν συγκεντρωθεί από τις ΗΠΑ σε δείγμα 20.000 ατόμων δείχνουν εντυπωσιακές διαχρονικές μεταβολές στην κινητικότητα και στη λειτουργικότητα. Στο διάστημα της εικοσαετίας 1984-2004 ο αριθμός των ατόμων ηλικίας 85-89 που έχουν καταγραφεί ως μη αυτοεξυπηρετούμενα έχει πέσει από το 22% στο 12% και αυτών που ήταν 95+ από το 52% στο 31%. Οι ηλικιωμένοι φαίνεται να είναι σε καλύτερη φυσική κατάσταση, ενώ θα μπορούσαν να κάνουν περισσότερα όσο η τεχνολογία και η κοινωνική υποστήριξη βελτιώνονται. Ομοίως, πολλές έρευνες τεκμηριώνουν συνεχή μακροχρόνια μείωση της ανάγκης φροντίδας σε άτομα άνω των 65, ενώ τις τελευταίες δεκαετίες ο ρυθμός βελτίωσης επιταχύνθηκε.⁶

Ωστόσο, ενώ πολλές έρευνες υποστηρίζουν τη σύντμηση της νοσηρότητας, τα συμπεράσματα έχουν αμφισβητηθεί.⁷ Το αν θα γεράσουμε με καλή υγεία εξαρτάται και από πολλές άλλες παρα-

6. Freedman, V. A., Martin, L. G. and Schoeni, R. F., "Recent Trends in Disability and Functioning Among Older Adults in the United States: A Systematic Review", *Journal of the American Medical Association* 288 (24) (December 2002): 3137–46.

7. Πρόσφατη παγκόσμια μελέτη σε 188 χώρες δείχνει ότι το προσδόκιμο επιβίωσης αυξάνεται ταχύτερα από το προσδόκιμο υγιούς γήρανης. Για παράδειγμα, στην Ιαπωνία, την τελευταία εικοσαετία το προσδόκιμο επιβίωσης αυξήθηκε κατά 4 έτη, αλλά η υγιής γήραση αυξήθηκε μόνο κατά 3 έτη, στη Νότια Κορέα τα νούμερα είναι 7 και 6 αντίστοιχα, στις ΗΠΑ 3,5 και 2,5 και στη Δυτική Ευρώπη 5 και 3,5. Βλ., "Global, regional and national Disability Adjusted Life Years (DALYs) for 306 diseases and injuries and Healthy Life Expectancy (HALE) for 188 countries, 1990–2013: Quantifying the epidemiological transition", GBD 2013 DALYs and HALE Collaborators, *The Lancet* (2015).

μέτρους που σχετίζονται με το πώς και το πού ζούμε. Για τις ΗΠΑ υπάρχουν ισχυρά στοιχεία που αποδεικνύουν τη σύντμηση της νοσηρότητας. Μια μελέτη, όμως, του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ)⁸ έδειξε ότι από τις 12 χώρες που μελέτησαν (συμπεριλαμβανομένων και των ΗΠΑ) η νοσηρότητα έχει μειωθεί στις 5 χώρες, έχει αυξηθεί σε 3, σε 2 παρέμεινε αμετάβλητη και για τις άλλες 2 υπάρχουν αντικρουόμενες ενδείξεις. Οι διαφορές ανάμεσα στις χώρες παρουσιάζουν ενδιαφέρον και φαίνεται να στηρίζουν την άποψη του Φριζ, ότι η δημόσια υγεία, η εκπαίδευση και οι αλλαγές στη συμπεριφορά μας είναι το κλειδί για μια υγιή γήρανση.

Ίσως, καθώς αναλογιζόμαστε το πώς θα ζήσουμε τη μελλοντική μακρά ζωή μας, ο μεγαλύτερος φόβος μας να είναι μήπως περάσουμε τα τελευταία μας χρόνια με κάποια μορφή άνοιας. Κι αυτή είναι μια λογική ανησυχία. Ενώ λίγοι από εμάς γνωρίζουμε προσωπικά έναν εκατοντάχρονο, πολλοί, αντίθετα, έχουμε έναν κοντινό συγγενή με άνοια. Πράγματι, στις πλούσιες χώρες, η άνοια έχει γίνει ο μεγαλύτερος κίνδυνος που συνοδεύει τη μακροζωία: Το 1% των 60χρονων, το 7% των 75χρονων και το 30% των 85χρονων πάσχουν από άνοια. Τι σημαίνει αυτό για εμάς; Αναπόφευκτα, η άνοια έχει γίνει αντικείμενο στοχευμένων ερευνών, που αξιοποιούν την πρόοδο στις απεικονίσεις του εγκεφάλου με μαγνητικό τομογράφο. Ένα από τις πιο υποσχόμενα πεδία έρευνας είναι στα νοοτρόπα φάρμακα που βελτιώνουν τις νοητικές λειτουργίες, στα οποία οι επιστήμονες αναμένουν επαναστατική πρόοδο μέσα στα επόμενα είκοσι χρόνια.

Η γεροντολογία ως επιστήμη ενσωματώνεται γρήγορα στο κυρίαρχο επιστημονικό ρεύμα και έχει εγκαταλειφθεί πια η παλιά εκκεντρική και σχεδόν αλημιστική εικόνα του παρελθόντος. Πολ-

8. Lafortune, G., Balestat, G. and the Disability Study Expert Group, "Trends in Severe Disability Among Elderly People: Assessing the evidence in 12 OECD countries and the future implications", OECD Health Working Paper no. 26.

λές πρωτοποριακές κλινικές κάνουν έρευνα σε αυτόν τον τομέα, καθώς σημαντικά ποσά επενδύονται στην έρευνα γήρανσης από ιδιωτικές εταιρείες. Η πιο γνωστή είναι η Calico (California Life Company), θυγατρική της Google, η οποία επικεντρώνεται, όπως είπε ο Λάρι Πέιτζ, στην «υγεία, ευημερία και μακροβιότητα», με αρχική χρηματοδότηση 700 εκατομμύριων δολαρίων.

Ένα μεγάλο μέρος της έρευνας ξεκινά από την ιδέα ότι η γήρανση των κυττάρων ευθύνεται για τις ασθένειες που οδηγούν στη νοσηρότητα και στη θνησιμότητα. Έτσι, λοιπόν, αντί να επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες ασθένειες, η έρευνα επικεντρώνεται στην ίδια τη διαδικασία της γήρανσης, εξετάζοντας τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να ενισχυθούν τα κύτταρα, ώστε να ζουν περισσότερο και να αυτοεπισκευάζονται. Μέχρι στιγμής κατέστη δυνατό να επεκταθεί ουσιαστικά η μακροβιότητα σε κύτταρα ζυμομυκήτων και στα ποντίκια. Αυτό το αναδυόμενο πεδίο φαίνεται να έχει προοπτικές και για τους ανθρώπους. Είναι εύκολα αντιληπτό, βέβαια, ότι η έρευνα είναι πολύπλοκη και τα τεστ σε ανθρώπους απέχουν πολύ. Η πρόοδος θα είναι αργή και οι σημαντικές ανακαλύψεις μπορεί να είναι λίγες και να απέχουν χρονικά μεταξύ τους.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, όταν η επιστήμη, η γνώση και σημαντικοί επενδυτικοί πόροι επικεντρώνονται σε μια συγκεκριμένη πρόκληση, τότε πολλά μπορούν να επιτευχθούν. Στην εποχή του Κάρολου Ντίκενς ο στόχος της καινοτομίας ήταν η μείωση της παιδικής θνησιμότητας. Στην εποχή του Ίαν Φλέμινγκ ήταν η καταπολέμηση των ασθενειών της μέσης ηλικίας. Τώρα πρέπει να αντιμετωπίσουμε τις ασθένειες του γήρατος.

Αφήνοντας πίσω τη συγκεκριμένη συζήτηση για τη μακροβιότητα, ίσως θα ήταν σκόπιμο να μη σκέφτεστε μόνο ότι θα ζήσετε υγιείς ως τα 100, αλλά να θεωρείτε τα 100 την ελάχιστη διάρκεια της ζωής που θα έχετε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Χρηματοδότηση

Θα δουλεύουμε για μεγαλύτερο διάστημα

Μια κεντρική ιδέα του βιβλίου αυτού είναι ότι τα χρήματα, αν και σημαντικά, δεν είναι το παν όσον αφορά τη μακροζωία. Είναι όμως το σημείο από όπου όλοι οι άνθρωποι ξεκινούν κι έτσι θα κάνουμε κι εμείς. Θα αρχίσουμε να υπολογίζουμε πόσα χρήματα πρέπει να έχει αποταμιεύσει κάποιος ώστε να χρηματοδοτήσει τη σύνταξή του, κάνοντας διαφορετικές υποθέσεις για το προσδόκιμο επιβίωσης και για τα χρόνια εργασίας. Το ενδιαφέρον μας επικεντρώνεται μόνο στις συντάξεις. Κι όμως, σε μια μακρά ζωή με πολλές φάσεις, είναι σαφές ότι θα πρέπει να μας απασχολήσει και το θέμα της αποταμίευσης, καθώς αν λάβουμε υπόψη μας μόνο τις συντάξεις, περιορίζουμε πολύ τον χρηματοδοτικό μας σχεδιασμό. Ωστόσο, ακόμη και αυτή η περιορισμένη προοπτική οδηγεί σε ανησυχητικές διαπιστώσεις.

Όταν αναφέρουμε σε άλλους αυτούς τους υπολογισμούς, συχνά ακολουθεί μια θλιβερή σιωπή. Η αλήθεια είναι πως αν ζούμε περισσότερο θα χρειαζόμαστε και περισσότερα χρήματα. Αυτό σημαίνει ότι θα χρειαστεί είτε να αποταμιεύουμε περισσότερα χρήματα, είτε να δουλεύουμε για μεγαλύτερο διάστημα. Αυτή η διαπίστωση είναι αναπόφευκτη και ταυτόχρονα αποκαρδιωτική. Όσο περισσότερο αυξάνεται το προσδόκιμο επιβίωσης, τόσο περισσότερο θα αυξάνε-

ται και το ποσοστό των χρημάτων που θα πρέπει να αποταμιεύουμε ή/και τα χρόνια που θα πρέπει να δουλεύουμε. Ξαφνικά το δώρο αυτών των παραπάνω χρόνων ζωής μοιάζει με κατάρα.

Όμως αυτή η οικονομική πραγματικότητα είναι μόνο η αρχή κι όχι το τέλος της ανάλυσής μας. Ακριβώς επειδή αυτοί οι επενδυτικοί υπολογισμοί είναι τόσο καταθλιπτικοί, θα πρέπει όλοι μας να απομακρυνθούμε από την κυρίαρχη αντίληψη της ζωής των τριών φάσεων. Από τη στιγμή που θα ξεπεράσουμε αυτή την αντίληψη, όπως κάνουμε εμείς στα υπόλοιπα κεφάλαια του βιβλίου, τότε, ακόμη κι αν θα πρέπει να αποταμιεύουμε περισσότερα ή να δουλεύουμε για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, θα μπορούσαμε να το κάνουμε με έναν τρόπο που θα έχει λιγότερες αρνητικές συνέπειες στους υπόλοιπους τομείς της ζωής μας και θα μας βοηθήσει να ξεφύγουμε από την κατάρα της Οντίν.

Συστήνοντας τους πρωταγωνιστές μας

Ο υπολογισμός του ποσοστού των χρημάτων που θα πρέπει να αποταμιεύουμε και των χρόνων εργασίας είναι περίπλοκος και, αν και τα μαθηματικά είναι σχετικά απλά, οι υποθέσεις στις οποίες βασίζονται οι υπολογισμοί μπορεί να είναι περίπλοκοι. Πόσα θα βγάζουμε, πόσο γρήγορα θα αυξηθεί το εισόδημά μας, ποια θα είναι η απόδοση της αποταμίευσης, πώς θα εξελιχθεί το εισόδημά μας στη διάρκεια της επαγγελματικής μας πορείας, πόσα παιδιά θα κάνουμε, τι επίπεδο διαβίωσης θα έχουμε για να είμαστε ευχαριστημένοι και πόσα θέλουμε να αφήσουμε στους κληρονόμους μας; Όλα αυτά είναι υποθέσεις που οδηγούν δυνητικά σε πολύ διαφορετικά συμπεράσματα.

Επειδή πάρα πολλά εξαρτώνται από τις ιδιαίτερες συνθήκες και επιδιώξεις του κάθε ανθρώπου, τα περισσότερα μεγάλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα κάνουν οικονομικούς σχεδιασμούς με τη χρήση εξειδικευμένων λογισμικών. Αυτός είναι και ο λόγος που οι οικονομολόγοι εξετάζουν ένα πλήθος παραγόντων όταν δημιουργούν

ολοκληρωμένα προφίλ ζωής και αποταμίευσης (lifetime profiles).¹ Η κάθε λεπτομέρεια έχει τη σημασία της.

Για να σας δώσουμε κάποια στοιχεία του τι θα σημαίνει για τα οικονομικά μας η μακροβιότητα, αποφασίσαμε να παρακάμψουμε τον προσωπικό παράγοντα και να αφηγηθούμε τις ζωές τριών χαρακτήρων: του Τζακ, του Τζίμι και της Τζέιν. Γεννημένοι, ο πρώτος το 1945, ο δεύτερος το 1971 και η τρίτη το 1998 αντίστοιχα, αυτοί οι τρεις χαρακτήρες αντιπροσωπεύουν τρεις διαφορετικές γενιές και μας δίνουν τη δυνατότητα να τονίσουμε πόσο διαφορετικά θα επηρεάσει τον καθένα τους η αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Αυτές οι τυποποιημένες κατά κάποιο τρόπο πορείες ζωής θα σας βοηθήσουν να ταυτιστείτε με κάποιον από αυτούς τους χαρακτήρες και μέσα από τις δικές τους εμπειρίες να σκεφτείτε τις επιπτώσεις που θα έχουν οι αλλαγές που επισημαίνουμε και στη δική σας ζωή.

Η ζωή του Τζακ δείχνει τον τρόπο με τον οποίο η ζωή των τριών φάσεων (εκπαίδευση, εργασία, σύνταξη), με ένα σχετικά χαμηλό προσδόκιμο ζωής 70 χρόνων, ήταν απόλυτα εναρμονισμένη με τη γενιά του. Ο Τζακ είναι σημαντικός, όχι για να περιγράψουμε αυτό που συμβαίνει τώρα, αλλά για να δείξουμε τους λόγους για τους οποίους η ζωή των τριών φάσεων υπήρξε τόσο ισχυρό πρότυπο για τις επόμενες γενιές.

Η ζωή των τριών φάσεων αποτέλεσε και το πρότυπο ζωής του Τζίμι που είναι τώρα γύρω στα 45 και έχει προσδόκιμο ζωής στα 85. Ο Τζίμι ακολούθησε τους κοινωνικούς κανόνες της ζωής των τριών φάσεων, αλλά τώρα έχει αρχίσει να συνειδητοποιεί ότι αυτό το πρότυπο δεν θα λειτουργήσει στη δική του περίπτωση. Βρισκόμενος στο μέσο της ζωής του αναρωτιέται πώς θα μπορούσε να βελτιώσει την κατάστασή του. Στην περίπτωση του Τζίμι η μακροζωία ως κατάρα

1. Βλ., για παράδειγμα, τη δουλειά των συναδέλφων μας Campanale, C., Fugazza, C. and Gomes, F., "Life Cycle Portfolio Choice with Liquid and Illiquid Assets", *Journal of Monetary Economics* 71 (2005): 67–83. Βλ., επίσης, Cocco, J. Gomes, F. and Maenhout, P., "Consumption and Portfolio Choice over the Life Cycle", *Review of Financial Studies* 18 (2) (2005): 491–533.

έχει αρχίσει να δείχνει πιο πιθανή. Όπως θα δείξουμε στη συνέχεια, η πιο μακρά ζωή μπορεί να θεωρείται δώρο και στην περίπτωση του Τζιμι, αλλά ο ίδιος θα πρέπει να είναι έτοιμος να αλλάξει και να πειραματιστεί για να το καταφέρει αυτό.

Η Τζέιν είναι μια νέα γυναίκα που βλέπει θετικά την προοπτική των 100 χρόνων ζωής. Οι άνθρωποι της γενιάς της ξέρουν ότι οι τρεις φάσεις ζωής δεν θα είναι λειτουργικές για τους ίδιους και ξανασχεδιάζουν την πορεία της ζωής τους από την αρχή. Αυτή είναι η ηλικιακή ομάδα με το υψηλότερο προσδόκιμο επιβίωσης και τη μεγαλύτερη ευελιξία στον σχεδιασμό της ζωής. Εκτιμούμε ότι κάποιοι από αυτούς θα καταλήξουν να θεωρούνται πρωτοπόροι για μεγάλο μέρος της κοινωνίας.

Αναγνωρίζουμε ότι, ακόμη κι αν τελικά ταυτιστείτε με κάποιον από τους τρεις χαρακτήρες, η δική σας ζωή θα είναι ακόμα πιο πολύπλοκη και μοναδική, και θα χρειαστεί να εξειδικεύσετε αυτούς τους οικονομικούς υπολογισμούς για να κάνετε τον δικό σας σχεδιασμό. Το κεφάλαιο αυτό δεν φιλοδοξεί να υποκαταστήσει τη σημασία των επαγγελματιών οικονομικών συμβουλών. Ωστόσο, ενώ η απλότητα των τυποποιημένων αυτών χαρακτήρων μας λέει ότι οι οικονομικοί υπολογισμοί πρέπει να γίνονται με προσοχή, τα ευρύτερα συμπεράσματα ισχύουν για όλους. Όσο κι αν διαφέρει η δική σας προσωπική κατάσταση, οι γενικότερες επιπτώσεις θα είναι σημαντικές για πολλούς ανθρώπους.

Κάνοντας υποθέσεις

Οι περισσότεροι από μας ενδιαφερόμαστε, και μάλιστα πολύ, για το πόσα χρόνια θα πρέπει να προγραμματίσουμε ότι θα δουλεύουμε και πόσα χρήματα θα πρέπει να αποταμιεύουμε. Αυτές οι αποφάσεις είναι σημαντικές και έχουν μεγάλο αντίκτυπο σε πολλές από τις αποφάσεις που παίρνουμε καθημερινά. Παρακάτω θα δείξουμε το ισοζύγιο χρόνων εργασίας και χρόνων σύνταξης για τον Τζακ, τον Τζιμι και την Τζέιν. Είναι πολύ πιθανό να εκπλαγείτε. Για να κερδίσουμε την εμπιστοσύνη σας θα περιγράψουμε αναλυτικά τους

υπολογισμούς που έχουμε κάνει και τις υποθέσεις στις οποίες οι υπολογισμοί αυτοί έχουν στηριχτεί.

Αυτοί οι πολύ απλοί υπολογισμοί στηρίζονται σε μόνο τέσσερις βασικές υποθέσεις, που θεωρούνται πολύ σημαντικές: το ύψος της σύνταξης που έχετε θέσει ως στόχο, τις αποδόσεις που θα έχουν οι αποταμιεύσεις σας, την ταχύτητα με την οποία θα αυξάνεται το εισόδημά σας και την επιθυμητή ηλικία συνταξιοδότησης.² Με αυτά τα δεδομένα, μπορείτε να βρείτε τα ποσά που θα πρέπει να αποταμιεύετε την περίοδο κατά την οποία εργάζεστε για να έχετε την επιθυμητή σύνταξη.

Για να κάνουμε τους υπολογισμούς με τρόπο που να διευκολύνει τη σύγκριση με αυτούς τους τρεις χαρακτήρες, χρησιμοποιούμε τις ίδιες τιμές για καθεμία από τις τέσσερις υποθέσεις. Με δεδομένο ότι οι χαρακτήρες μας έχουν γεννηθεί σε διαφορετικές δεκαετίες είναι πολύ πιθανόν να έχουν διαφορετικές αποδόσεις στις επενδύσεις τους και διαφορετικές αυξήσεις στα εισοδήματά τους. Όμως ο σκοπός αυτού του βιβλίου είναι να δείξει τον τρόπο με τον οποίο η μακροβιότητα θα προκαλέσει τις αλλαγές. Και πολλές άλλες μεταβλητές μπορεί να αλλάξουν από γενιά σε γενιά, αλλά η πρόβλεψη των αλλαγών είναι έτσι και αλλιώς επισφαλής, και ο στόχος μας εδώ είναι να εστιάσουμε στον αντίκτυπο που θα έχει η μακροζωία.

2. Το πλεονέκτημα που παρουσιάζει το απλουστευμένο μοντέλο μας είναι η απλότητά του, η οποία διευκολύνει την κατανόηση των υπολογισμών μας. Πρέπει να τονίσουμε όμως ότι είναι πραγματικά πολύ απλοποιημένο. Υποθέτουμε ότι αποταμιεύετε ένα σταθερό ποσό κάθε χρόνο, ενώ σύμφωνα με τα μοντέλα του κύκλου ζωής και της «υπόθεσης του διαρκούς εισοδήματος», αποταμιεύουμε όταν έχουμε υψηλό εισόδημα και δανειζόμαστε όταν έχουμε χαμηλό. Επίσης έχουμε δεχτεί έναν σταθερό ρυθμό αύξησης του εισοδήματος καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Στην πραγματικότητα αυτό που οι οικονομολόγοι ονομάζουν προφίλ μοιρών είναι μια κυρτή γραμμή, η οποία στην αρχή ανεβαίνει γρήγορα, μετά ισιώνει στην κορυφή, πριν αρχίσει να χαμηλώνει. Οι υπολογισμοί μας έγιναν πιο εύκολοι χωρίς αυτές τις παραδοχές, κάνοντας πιο εύκολη τη σύγκριση των τριών ατόμων. Από το κεφάλαιο αυτό αγνοούνται επίσης δαπάνες στέγασης ή άλλα χρέη (βλ. Κεφάλαιο 7). Χωρίς αμφιβολία λείπουν σημαντικά στοιχεία από αυτές τις απλοποιημένες υποθέσεις, γι' αυτό και λέμε ότι δεν είναι προσωπική συμβουλευτική. Ωστόσο, το απλουστευμένο αυτό μοντέλο αποτυπώνει με επιτυχία τα βασικά στοιχεία και μας βοηθά να στηρίζουμε τη θέση μας.

Η πρώτη υπόθεση αφορά το ύψος της επιθυμητής σύνταξης: υποθέσαμε ότι και οι τρεις χαρακτήρες στοχεύουν σε μια επίσημη σύνταξη που θα φτάνει το 50% του τελευταίου μισθού τους. Στο Κεφάλαιο 7 θα εξετάσουμε τη λογική βάση αυτής της υπόθεσης, αλλά προς το παρόν ας σημειώσουμε ότι είναι ένας μετριοπαθής και συντηρητικός στόχος. Οι περισσότεροι στοχεύουν σε ένα αρκετά πιο υψηλό ποσό αλλά εμείς θέσαμε τον πήχη σχετικά χαμηλά και είναι πολύ πιθανό αυτό το ποσοστό να είναι στα κατώτερα όρια των υποθέσεών σας.

Η δεύτερη υπόθεση αφορά τις προσδοκίες για τις μακροπρόθεσμες αποδόσεις των επενδύσεών σας. Αυτό είναι ένα εξαιρετικά σημαντικό και αμφιλεγόμενο θέμα στα χρηματοοικονομικά που δεν είναι απλό να απαντηθεί. Μια παράμετρος είναι η διάθεση για ρίσκο. Οι υψηλού ρίσκου επενδύσεις δίνουν μεγαλύτερες αποδόσεις (ακριβώς για να πείθουν τους επενδυτές να παίρνουν το ρίσκο) από τις ασφαλείς επενδύσεις. Έτσι λοιπόν, η απόδοση των επενδύσεων εξαρτάται από τρεις παράγοντες: τον ρυθμό απόδοσης των επενδύσεων μηδενικού κινδύνου (συνήθως πρόκειται για αποδόσεις κρατικών ομολόγων με την προϋπόθεση βέβαια ότι το κράτος δεν χρεοκοπεί), τα ασφάλιστρα κινδύνου (πόσο παραπάνω κερδίζει ο επενδυτής από τις επενδύσεις υψηλού ρίσκου) και την αναλογία ανάμεσα στις υψηλού και μηδενικού κινδύνου επενδύσεις που έχετε στο χαρτοφυλάκιό σας. Τα επιτόκια των επενδύσεων μηδενικού κινδύνου και των ασφάλιστρων κινδύνου συχνά διαφέρουν από δεκαετία σε δεκαετία και χαρτοφυλάκια με διαφορετική αναλογία μπορεί να αποφέρουν πολύ διαφορετικές μεταξύ τους αποδόσεις. Επομένως, δεν υπάρχει κάποια «χρυσή» αναλογία στην οποία όλοι να συμφωνούν και υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία για αυτό το θέμα.

Σημαντική πηγή δεδομένων είναι το έργο των Έλροι Ντίμσον, Πολ Μαρς και Μάικ Στάντον,³ οι οποίοι κάθε χρόνο κάνουν εκτιμήσεις για μια σειρά από χώρες για τα τελευταία 100 χρόνια. Έχουν

3. <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=AE924F44-E396-A4E5-11E63B09CFE37CCB>.

καταγράψει ότι για τις ΗΠΑ από το 1900 έως το 2014, λαμβάνοντας υπόψη τον πληθωρισμό, οι επενδύσεις μηδενικού κινδύνου απέδωσαν 2% και τα ασφάλιστρα κινδύνου 6,4% – με άλλα λόγια, οι μετοχές αποδίδουν ετησίως 4,4% περισσότερο από τις επενδύσεις μηδενικού κινδύνου, όπως είναι τα κρατικά ομόλογα. Εφόσον, λοιπόν, ένας επενδυτής είχε μοιράσει το χαρτοφυλάκιό του 50:50, τότε κέρδισε αποδόσεις 4,2% ($0,5 \times 2 + 0,5 \times 6,4$) πάνω από τον πληθωρισμό. Ο ίδιος υπολογισμός για το Ηνωμένο Βασίλειο μας δίνει την ιστορική απόδοση 3,5%. Η μέση ιστορική απόδοση για τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιαπωνία, τη Γερμανία, τη Γαλλία και την Αυστραλία, για την ίδια περίοδο, είναι 2,8% πάνω από τον πληθωρισμό.

Θα συνεχιστεί αυτό το ποσοστό απόδοσης; Πολλοί σοβαροί οικονομολογοί προβλέπουν μια παρατεταμένη περίοδο πολύ χαμηλών αποδόσεων που ίσως κάνει αυτούς τους ιστορικούς υπολογισμούς να φαίνονται αισιόδοξοι. Δεδομένου όμως ότι εμείς εστιάζουμε στα 100 χρόνια ζωής, νιώθουμε περισσότερο άνετοι χρησιμοποιώντας ιστορικούς μέσους όρους των τελευταίων 100 χρόνων, και όχι τις προβλέψεις του 2015, που στην καλύτερη περίπτωση μπορεί να είναι σωστές για την επόμενη δεκαετία. Σημαντικό είναι να αντιληφθούμε ότι αυτοί οι υπολογισμοί δεν έχουν συμπεριλάβει φόρους και διαχειριστικά έξοδα, τα οποία μπορεί να μειώσουν τις αποδόσεις. Βασισμένοι στην ιστορική ανάλυση διαφόρων κρατών, χρησιμοποιούμε μια καθαρή απόδοση 3% πάνω από τον πληθωρισμό για τις επενδύσεις του Τζακ, του Τζίμι και της Τζέιν. Κάποιες δεκαετίες θα κερδίζουν περισσότερο από 3%, κι άλλες πολύ λιγότερο, αλλά το 3% είναι ένας ρεαλιστικός μέσος όρος για τη διάρκεια της μακράς ζωής τους.

Η τρίτη παραδοχή μας είναι η ταχύτητα της ετήσιας αύξησης του εισοδήματος του Τζακ, του Τζίμι και της Τζέιν. Σε γενικές γραμμές, όσο μεγαλώνουν το εισόδημά τους θα αυξάνεται γιατί οι μισθοί συμβαδίζουν με τον πληθωρισμό. Με τα χρόνια υπάρχουν κέρδη παραγωγικότητας, και οι άνθρωποι παίρνουν προαγωγές και ανα-

λαμβάνουν θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης. Προφανώς το εισόδημα δεν θα αυξάνεται με σταθερούς ρυθμούς και, σε περιόδους ύφεσης, μπορεί και να μειώνεται. Σε μια μεγάλη προαγωγή όμως ο μισθός μπορεί να αυξηθεί σημαντικά. Έχοντας λάβει όλα τα παραπάνω υπόψη, υπολογίζουμε μια σταθερή αύξηση του εισοδήματος σε ποσοστό 4% πάνω από τον πληθωρισμό ανά έτος,⁴ ένας υπολογισμός αισιόδοξος μεν, αλλά ρεαλιστικός σε μια επιτυχημένη καριέρα.

Και η τελευταία παραδοχή είναι η ηλικία της συνταξιοδότησης. Ο αρχικός υπολογισμός ήταν ότι όλοι θέλουν να συνταξιοδοτηθούν στα 65, που ιστορικά είναι η τυπική ηλικία συνταξιοδότησης. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε το κατά πόσο τα περισσότερα χρόνια δουλειάς θα μας βοηθήσουν να απαλλαγούμε από το βάρος της χρηματοδότησης της μακροζωίας.

Η ζωή του Τζακ

Ο Τζακ γεννήθηκε το 1945, το 1962 στα 17 του τελείωσε το σχολείο, και πήρε το πτυχίο του από το πανεπιστήμιο στα 20. Μπήκε στην αγορά εργασίας τη λεγόμενη «χρυσή εποχή» για τις ανεπτυγμένες οικονομίες. Είχε μια επιτυχημένη καριέρα ως μηχανικός και εξελίχθηκε σε υψηλόβαθμο στέλεχος. Δεν ήταν μια εύκολη πορεία. Όταν οι ανεπτυγμένες οικονομίες επλήγησαν από τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης, των νέων τεχνολογιών και της ύφεσης, έχασε αρκετές φορές τη δουλειά του και χρειάστηκε να αλλάξει δουλειές, ωστόσο η γενικότερη πορεία της καριέρας του μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένη. Δημιούργησε μια παραδοσιακή οικογένεια -η γυναίκα του, η Τζίλ, φρόντιζε τα παιδιά και εργαζόταν

4. Και εδώ προχωράμε σε μια μεγάλη απλούστευση. Οι ρυθμοί αύξησης του εισοδήματος διαφέρουν σε κάθε τομέα και από δεκαετία σε δεκαετία. Η ακριβής αύξηση του μισθού του Τζακ, του Τζιμ και της Τζέιν εξαρτάται από τον κλάδο στον οποίον εργάζονται. (Βλ., Miles, D., "A Household Level Study of the Determinants of Incomes and Consumption", *Economic Journal* 107 (1997): 1–25 για εκτιμήσεις ανά ειδικότητα του βαθμού με τον οποίο το εισόδημα αυξάνεται με την ηλικία, τις οποίες χρησιμοποίησαμε για να κάνουμε τους υπολογισμούς μας.

μόνο περιστασιακά, αλλά ο Τζακ ήταν «ο άνδρας κουβαλητής» της οικογένειας. Ο Τζακ συνταξιοδοτήθηκε στα 62 και δυστυχώς πέθανε το 2015, στα 70 του.⁵

Πώς πήγαν τα οικονομικά του Τζακ; Πολύ καλά.

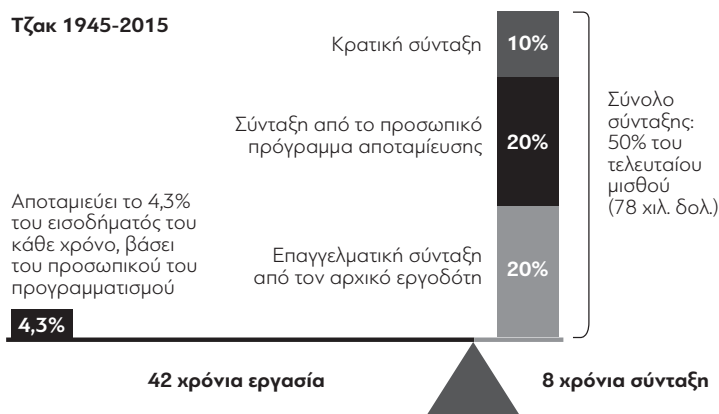
Ο Τζακ ανήκε στη γενιά που ωφελήθηκε και από τις τρεις πηγές χρηματοδότησης της σύνταξής του: κρατική σύνταξη, επαγγελματική σύνταξη και προσωπικές αποταμιεύσεις. Κάνοντας την υπόθεση ότι ο Τζακ ήταν υψηλόμισθος και είχε δικαίωμα να πάρει την υψηλότερη κρατική σύνταξη, η σύνταξή του θα έφτανε στο 10% του τελευταίου του μισθού. Ο Τζακ ήταν τυχερός και δούλεψε την εποχή που οι περισσότερες εταιρείες έδιναν και επαγγελματικές συντάξεις. Λαμβάνοντας υπόψη τα χρόνια εργασίας του, η σύνταξη αυτή θα έφτασε το 20% του τελευταίου μισθού. Έτσι για να φτάσει η σύνταξή του στο 50% του τελευταίου του μισθού, εκείνος θα έπρεπε να χρηματοδοτήσει μόνος του το υπόλοιπο 20%.

Το άλλο μεγάλο πλεονέκτημα ήταν ότι ο Τζακ δούλεψε για 42 χρόνια και πήρε σύνταξη μόλις για οκτώ, άρα κάθε πέντε χρόνια δουλειάς χρηματοδοτούσαν ένα χρόνο σύνταξης. Ο Τζακ λοιπόν είχε πολλά χρόνια και υπολογίσιμη βοήθεια στη διάθεσή του, προκειμένου να χρηματοδοτήσει τη συνταξιοδότησή του.

Βλέπουμε τα αποτελέσματα στο Γράφημα 2.1, όπου φαίνεται το ποσοστό των χρημάτων που ο Τζακ θα έπρεπε να αποταμιεύει για τη σύνταξή του. Ο Τζακ έπρεπε να βρει τη σωστή αναλογία των χρημάτων που θα αποταμίευε τα χρόνια που θα εργαζόταν, ώστε να πάρει τη σύνταξη που επιθυμούσε. Για τον Τζακ, το ισοζύγιο ήταν σχετικά εύκολο. Αν, κάθε χρόνο που εργαζόταν, αποταμίευε το 4,3% του εισοδήματός του, αυτό σήμαινε ότι θα μπορούσε να χρηματοδοτήσει τη συνταξιοδότησή του. Φυσικά, τα χρήματα που

5. Παρ' όλο που ο Τζακ είναι ένα φανταστικός χαρακτήρας, εμείς χρησιμοποιούμε επισημονικά δεδομένα. Οι εκτιμήσεις της κυβέρνησης των ΗΠΑ (http://www.ssa.gov/oact/NOTES/as120/LifeTables_Body.html) για το προσδόκιμο επιβίωσης της κοόρτης, για άνδρες γεννημένους το 1945 είναι περίπου 72 χρόνια. Εμείς το κάναμε 70, για να μην δίνουμε την εντύπωση ψευδούς ακρίβειας.

Γράφημα 2.1: Το οικονομικό ισοζύγιο του Τζακ



έπρεπε να αποταμιεύει δεν προορίζονταν μόνο για τη σύνταξή του. Έπρεπε να αποπληρώνει το δάνειο που είχε πάρει για την αγορά του σπιτιού του, ίσως να καλύψει τις σπουδές των παιδιών του, να βάλει στην άκρη ένα ποσό για μια έκτακτη ανάγκη, ακόμη και να κρατήσει χρήματα για την περίπτωση που θα ζούσε περισσότερο από όσο είχε προβλέψει. Ωστόσο, όσον αφορά την αποταμίευση χρημάτων για τη συνταξιοδότησή του, το ποσοστό 4% ανά έτος είναι και σχετικά χαμηλό και εφικτό.⁶

Παίρνοντας ως δεδομένα το προσδόκιμο επιβίωσης που είχε, τη στήριξη από το κράτος και τις εταιρείες για τις οποίες εργάστηκε, η ζωή των τριών φάσεων λειτούργησε στην περίπτωση του Τζακ.

⁶ Όπως έχουμε ήδη πει, υποθέσαμε ότι το εισόδημα αυξάνεται σταθερά κατά τη διάρκεια της καριέρας και υπάρχει ένα σταθερό ποσοστό αύξησης κάθε χρόνο. Οπωσδήποτε όμως ο Τζακ δεν αποταμίευε 4,3% κάθε χρόνο, αλλά έδωσε έμφαση στην αποταμίευση, όταν κέρδιζε τα περισσότερα χρήματα και τα παιδιά του είχαν φύγει από το σπίτι. Προφανώς, όταν κάποια χρόνια δεν αποταμιεύουμε, θα χρειαστούμε περισσότερο από 4,3% για να καλύψουμε το ποσό. Επειδή όμως τα πρώτα χρόνια οι μισθοί είναι χαμηλότεροι, δεν φτάνουμε στο σημείο να πρέπει να αποταμιεύουμε διπλάσια κάθε χρόνο που δεν αποταμιεύουμε.

Θα δείξουμε όμως ότι αυτές οι πηγές χρηματοδότησης δεν ήταν αρκετές στην περίπτωση του Τζίμι.

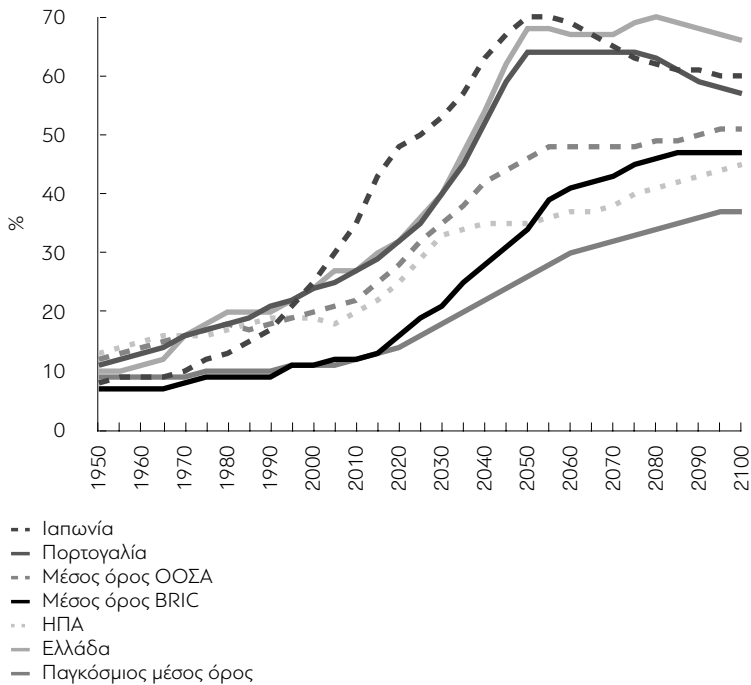
Η υπό εξαφάνιση σύνταξη

Σε συζητήσεις που αφορούν τη μακροβιότητα, το πιο συνηθισμένο οικονομικό θέμα είναι η μη βιωσιμότητα του θεσμού των κρατικών συντάξεων, ειδικά στις ανεπτυγμένες χώρες. Οι περισσότερες πλούσιες χώρες έχουν διανεμητικό σύστημα κρατικών συντάξεων. Σ' αυτό το σύστημα, οι σημερινοί φόροι χρησιμοποιούνται για να πληρώνονται οι τρέχουσες συντάξεις. Τα χρήματα δεν επενδύονται, σε αντίθεση με τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα συνταξιοδότησης, στα οποία οι αποταμιεύσεις συγκεντρώνονται σε ένα ταμείο και συσσωρεύονται με την πάροδο του χρόνου, πληρώνοντας στη συνέχεια συντάξεις ανάλογα με τις αποδόσεις και τη συμμετοχή.

Το πρόβλημα του διανεμητικού συστήματος είναι ότι οι άνθρωποι ζουν περισσότερα χρόνια και οι γεννήσεις μειώνονται. Όταν οι γεννήσεις μειώνονται, έχουμε μικρότερο αριθμό εργαζομένων συγκριτικά με τον αριθμό των συνταξιούχων. Το αποτέλεσμα αυτής της τάσης είναι χαμηλότερα φορολογικά έσοδα και αύξηση της συνταξιοδοτικής δαπάνης. Αν η πολιτική για τις συντάξεις παραμείνει η ίδια, τότε η δημόσια χρηματοδότηση θα δημιουργεί ελλείμματα και το δημόσιο χρέος θα αυξάνεται δραματικά από τα ήδη υψηλά επίπεδα στα οποία βρίσκεται σήμερα. Σε χώρες όπως η Ιαπωνία, όπου το προσδόκιμο ζωής είναι υψηλό και ο ρυθμός των γεννήσεων έχει μειωθεί εντυπωσιακά, το πρόβλημα είναι ήδη πολύ μεγάλο.

Στο Γράφημα 2.2. δείχνουμε την έκταση του προβλήματος στις πιο πλούσιες χώρες. Ο λόγος εξάρτησης των υπερηλικών (ο αριθμός των ατόμων που βρίσκονται σε ηλικία συνταξιοδότησης σε σχέση με τον αριθμό των επαγγελματικά ενεργών) είναι ήδη 1 προς 2 σε κάποιες χώρες. Η Ιαπωνία είναι από τις χώρες που έχουν επηρεαστεί περισσότερο. Στη δεκαετία του 1960 η Ιαπωνία είχε δέκα εργαζομένους για κάθε έναν συνταξιούχο και

Γράφημα 2.2: Λόγος εξάρτησης υπερηλίκων



Πηγή: www.oecd.org/edu/cei/SpotlightAgeing.pdf.

ο λόγος εξάρτησης ήταν 1 προς 10. Στο διανεμητικό σύστημα αυτό σημαίνει ότι το κόστος μίας σύνταξης μοιραζόταν σε δέκα εργαζόμενους. Το 2050, η πρόβλεψη είναι ότι ο λόγος θα είναι 10 προς 7, που σημαίνει ότι η αναλογία θα είναι δέκα εργαζόμενοι για επτά συνταξιούχους.

Αυτές οι τάσεις δείχνουν ξεκάθαρα ότι τα διανεμητικά συστήματα υπό τη σημερινή τους μορφή δεν είναι πλέον βιώσιμα. Ήταν αποτελεσματικά σχεδιασμένα για την περίπτωση του Τζακ. Όταν το

κράτος πληρώνει συντάξεις ύψους 30% - 40% του εισοδήματος και δέκα εργαζόμενοι πληρώνουν έναν συνταξιούχο, τότε ένα ποσοστό 3% - 4% των εργαζομένων πληρώνει τη συνταξιοδοτική δαπάνη. Όμως σε κάποιες χώρες οι συντάξεις έχουν ήδη γίνει μεγαλύτερες, οι άνθρωποι συνταξιοδοτούνται νωρίτερα και ζουν περισσότερα χρόνια, με αποτέλεσμα λιγότεροι εργαζόμενοι να πληρώνουν τον λογαριασμό. Κατά συνέπεια, το διανεμητικό σύστημα έχει εξελιχθεί σε μια περίπλοκη πυραμίδα –όπως το «σχήμα Πόντσι» και η «πυραμίδα του Μάντοφ». Βάλαμε όλοι πολύ λιγότερα χρήματα από όσα πήραμε. Κι όπως συμβαίνει με όλες τις πυραμίδες, το σύστημα συνεχίζει να λειτουργεί όσο υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός νέων μελών που μπαίνουν μέσα στο σύστημα. Όμως η μείωση του αριθμού των γεννήσεων στις ανεπτυγμένες χώρες μάς δείχνει ότι αυτό δεν συμβαίνει πια, και συνεπώς το σύστημα αυτό δεν είναι πια βιώσιμο.

Φυσικά οι κυβερνήσεις αυτό το γνώριζαν εδώ και πολύ καιρό και έχουν λάβει μια σειρά από μέτρα για να βελτιώσουν την κατάσταση. Οι μεταρρυθμίσεις όμως γίνονται με αργούς ρυθμούς, και όσο οι ψηφοφόροι γερνούν, αντιδρούν και περισσότερο σε μεταρρυθμίσεις στα συνταξιοδοτικά. Οι επιμέρους λεπτομέρειες των μεταρρυθμίσεων διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα, οι βασικές αρχές τους όμως είναι οι ίδιες: αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης για να αυξηθούν τα χρόνια που ο εργαζόμενος φορολογείται, μείωση των χρονικών ορίων που δικαιούται κάποιος σύνταξη και στόχευση σε αυτούς που έχουν χαμηλό εισόδημα και περιουσία.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, συνολικά δεκαοκτώ χώρες έχουν ήδη αυξήσει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών και δεκατέσσερις χώρες έχουν αυξήσει το όριο συνταξιοδότησης των ανδρών. Ωστόσο, μέχρι σήμερα οι αυξήσεις αυτές είναι μικρές: 2,5 χρόνια για τους άνδρες και 4 χρόνια για τις γυναίκες μεταξύ 2010 και 2050. Αυτός ο ρυθμός αύξησης είναι πιο μικρός από τον ρυθμό αύξησης του προσδόκιμου ζωής, κι αυτό που αναμένεται είναι η μεταρρυθμιστική αυτή τάση στο συνταξιοδοτικό να συνεχιστεί με πιο γρήγορους ρυθμούς.

Αν έχετε μεγάλο εισόδημα, είναι σημαντικό να αντιληφθείτε ότι το κράτος θα παίξει μικρότερο ρόλο στην παροχή των συντάξεων μελλοντικά. Για παράδειγμα, το 2000 ένας ευκατάστατος συνταξιούχος στο Ηνωμένο Βασίλειο θα λάμβανε σύνταξη από το κράτος που θα έφτανε σε ποσοστό μεγαλύτερο από το 35% του τελευταίου του μισθού. Το 2060 αυτό το ποσοστό θα είναι 20%.

Αν και ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων των δημόσιων συνταξιοδοτικών ταμείων είναι αργός, οι αλλαγές στα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης γίνονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς. Οι επαγγελματικές συντάξεις έχουν μεγάλο κόστος κι αυτό δεν είναι πολύ ευχάριστο για τις εταιρείες, και η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης τις έκανε ένα πολύ μεγάλο οικονομικό βάρος. Ως αποτέλεσμα αυτού, έχουμε τη συνεχή μείωση των ιδιωτικών συστημάτων και τον αποκλεισμό νεοεισερχομένων εργαζόμενων στα ήδη υπάρχοντα συστήματα. Το 1987 στο Ηνωμένο Βασίλειο υπήρχαν 8,1 εκατομμύρια εργαζόμενοι που συμμετείχαν στο σύστημα ιδιωτικών επαγγελματικών συντάξεων, ενώ το 2011 ο αριθμός αυτός ήταν 2,9 εκατομμύρια.⁷ Στις ΗΠΑ, ο αριθμός των εργαζομένων που έχουν πρόσβαση σε συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων παροχών έπεσε από το 62% το 1983 στο 17% το 2013.⁸ Επιπλέον, ακόμη και τα συστήματα που επιβιώνουν έχουν γίνει λιγότερο γενναιόδωρα για να συνεχίσουν να διασφαλίζουν τη βιωσιμότητά τους.

Καθώς λοιπόν τα εταιρικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι πια σπάνια και οι δημόσιες συντάξεις γίνονται όλο και λιγότερο γενναιόδωρες, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι απλό: το βάρος της αποταμίευσης μεταφέρεται όλο και περισσότερο στα άτομα. Με άλλα λόγια, ο Τζακ είχε να χρηματοδοτήσει το 40%

7. Βλ., Office for National Statistics, "Pension Trends", Chapter 7: Private Pension Schemes Membership 2013 Edition. Διαθέσιμο στο: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_314955.pdf.

8. Ellis, C. D., Munnell, A.H. and Eschtruth, A. D., *Falling Short: The Coming Retirement Crisis and What to Do About It* (Oxford University Press, 2014).

της συνολικής του σύνταξης, καθώς το κράτος και οι εργοδότες του παρείχαν το υπόλοιπο. Ο Τζίμι και η Τζέιν όμως θα πρέπει να αυτοχρηματοδοτήσουν τις συντάξεις τους σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό.

Μέχρις στιγμής το ενδιαφέρον μας επικεντρώθηκε στις κυβερνήσεις των ανεπτυγμένων χωρών και στα προβλήματα που σχετίζονται με το διανεμητικό σύστημα συντάξεων. Είναι όμως σημαντικό να αντιληφθούμε ότι οι υποκείμενες πιέσεις που μετατοπίζουν στα άτομα τη χρηματοδότηση των συντάξεων υπάρχουν παγκοσμίως.

Όπως περιγράψαμε στο Κεφάλαιο 1, το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται με τους ίδιους ρυθμούς τόσο στις αναδυόμενες οικονομίες όσο και στις ανεπτυγμένες χώρες. Η διαφορά είναι ότι στις υπό ανάπτυξη χώρες το προσδόκιμο ζωής εκκινεί από χαμηλότερη αφετηρία. Επιπλέον, τα ποσοστά γεννήσεων πέφτουν στις αναδυόμενες οικονομίες, αλλά με μικρότερους ρυθμούς απ' ό,τι στις χώρες της Δύσης. Κι όσο αυξάνεται το εισόδημα και βελτιώνεται η εκπαίδευση των γυναικών, τόσο μειώνονται και τα ποσοστά γεννήσεων. Με λίγα λόγια, οι αναδυόμενες οικονομίες αντιμετωπίζουν τον ίδιο συνδυασμό αύξησης του προσδόκιμου ζωής και μείωσης του ποσοστού γεννήσεων που κατέστησε μη βιώσιμα τα διανεμητικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Δεν προκαλεί λοιπόν έκπληξη το γεγονός ότι οι αναδυόμενες οικονομίες αποφεύγουν να εφαρμόζουν το διανεμητικό συνταξιοδοτικό μοντέλο. Αυτό είναι πολύ θετικό για τις χώρες αυτές, καθώς σημαίνει ότι θα υποστούν πολύ μικρότερες πιέσεις στα δημοσιονομικά τους απ' ό,τι οι ανεπτυγμένες χώρες. Ωστόσο, ενώ αυτό σημαίνει ότι οι χώρες αυτές δεν θα υποστούν δημοσιονομική κρίση εξαιτίας των συντάξεων, τα ίδια τα άτομα θα πρέπει να βασιστούν περισσότερο στις δικές τους πηγές παρά στο κράτος για να χρηματοδοτήσουν τη σύνταξή τους. Η απουσία του διανεμητικού συστήματος μπορεί να σημαίνει και απουσία δημοσιονομικής κρίσης, αλλά σημαίνει επίσης ότι πολλοί δεν θα πάρουν και κρατική σύνταξη.

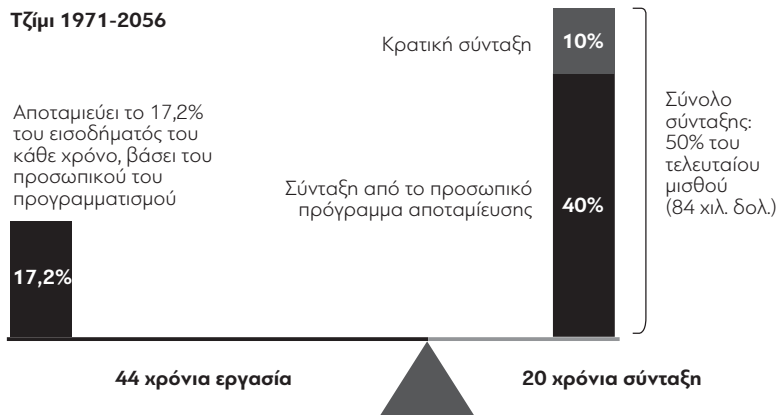
Τζίμι: η ζωή των τριών φάσεων επιμηκύνεται

Ας ασχοληθούμε τώρα με τον Τζίμι που έχει γεννηθεί το 1971 και έχει προσδόκιμο ζωής τα 85.⁹ Εξετάζουμε τη χρηματοδότηση της ζωής των τριών φάσεων κι έτσι υποθέτουμε ότι ο Τζίμι αποφοίτησε από το πανεπιστήμιο στα 21 το 1992 και σκοπεύει να δουλέψει μέχρι τα 65 του, το 2036. Όπως και ο Τζακ, θα ήθελε μια σύνταξη που θα φτάνει το 50% του τελευταίου μισθού του. Ωστόσο, στην περίπτωση του Τζίμι, πρέπει να κάνουμε μια βασική αλλαγή: οι υπολογισμοί μας βασίζονται στην παραδοχή ότι Τζίμι δεν θα έχει πρόσβαση σε σύστημα ιδιωτικής επαγγελματικής σύνταξης. Παρά τις μεταρρυθμίσεις στα συνταξιοδοτικά προγράμματα, που αναφέραμε παραπάνω, θα συνεχίσουμε να δεχόμαστε ότι λαμβάνει μια κρατική σύνταξη ύψους 10% του τελευταίου μισθού του.

Το Γράφημα 2.3 δείχνει τις χρηματοδοτικές απαιτήσεις που θα έχει ο Τζίμι. Ενώ ο Τζακ έπρεπε να αποταμιεύει ετησίως το 4,3% του εισοδήματός του για να συνταξιοδοτηθεί στα 65, ο Τζίμι θα πρέπει να αποταμιεύει ετησίως το 17,2% του εισοδήματός του. Η εξισορρόπηση είναι πολύ πιο δύσκολη για εκείνον. Δεν έχει το προνόμιο της επαγγελματικής σύνταξης κι έτσι θα πρέπει να χρηματοδοτήσει το διπλάσιο ποσοστό της σύνταξής του, και επιπλέον σε αντίθεση με τον Τζακ, θα εργάζεται για 44 χρόνια και θα συνταξιοδοτηθεί για 20. Έτσι, ενώ για τον Τζακ ο λόγος εργασία/χρόνια σύνταξης ήταν χοντρικά 5:1, για τον Τζίμι είναι 2:1. Ένα ποσοστό αποταμίευσης που φτάνει το 17,2% ετησίως είναι υψηλό. Λίγοι από μας θα το κατάφερναν για ένα χρόνο, πόσο μάλλον για κάθε χρόνο. Τα δεδομένα από το Ηνωμένο Βασίλειο ενισχύουν την άποψη αυτή. Για την περίοδο 2000-2005, η ηλικιακή ομάδα με το υψηλότερο ποσοστό αποταμίευσης ήταν η ομάδα

9. Χρησιμοποιώντας επίσημα δεδομένα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Office for National Statistics) του Ηνωμένου Βασιλείου, εάν ο Τζίμι γεννήθηκε το 1971, και είναι σήμερα 45, η κόρη του έχει προσδόκιμο επιβίωσης τα 87.

Γράφημα 2.3: Το οικονομικό ισοζύγιο του Τζίμι

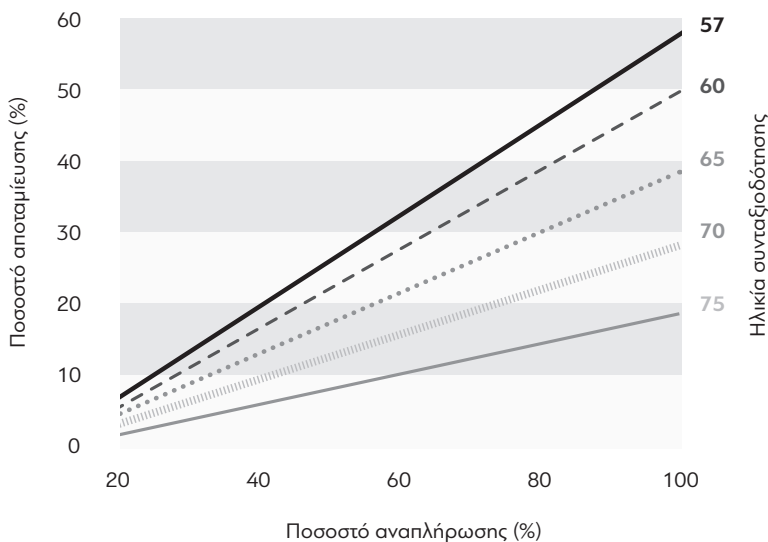


50-55, και η αποταμίευση έφτανε κατά μέσο όρο στο 5,5% του εισοδήματός τους¹⁰. Σε όποια χώρα κι αν ζει κανείς, το ποσοστό που έχουμε υπολογίσει στο πλάνο αποταμιεύσεων του Τζίμι είναι υψηλό. Και μην ξεχνάμε ότι πρόκειται για αποταμίευση μόνο για τη σύνταξη. Θα πρέπει να αποταμιεύσει κι άλλα χρήματα για το στεγαστικό του δάνειο και για άλλα μεγάλα έξοδα. Επιπλέον, το πλάνο αυτό βασίζεται στη συντηρητική υπόθεση ότι η σύνταξη θα είναι μόνο το 50% του τελευταίου μισθού. Πρόκειται σαφώς για ένα πολύ αγχωτικό οικονομικό μοντέλο.

Υπάρχουν όμως και άλλες επιλογές για να επιτευχθεί αυτή η εξισορρόπηση, τις οποίες και θα διερευνήσουμε μέσα από την περίπτωση του Τζίμι. Δεν είστε υποχρεωμένοι να συνταξιοδοτηθείτε στα 65. Μπορείτε, αντίθετα, να εργαστείτε περισσότερα χρόνια για να ελαφρύνετε το βάρος. Μπορείτε ακόμα να συνταξιοδοτηθείτε στα 65, αλλά να στοχεύσετε σε μια χαμηλότερη σύνταξη. Στο

10. Crossley, T. and O' Dea, C., "The Wealth and Savings of UK Families on the Eve of the Crisis", Institute for Fiscal Studies Reports (July 2010).

Γράφημα 2.4: Ποσοστό αποταμίευσης και ηλικία συνταξιοδότησης για 85 χρόνια ζωής

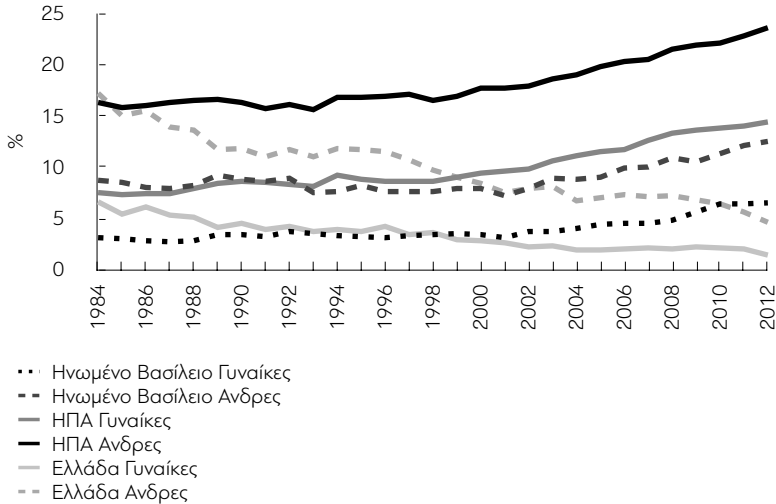


Πηγή: www.oecd.org/edu/cei/SpotlightAgeing.pdf.

Γράφημα 2.4 έχουμε υπολογίσει όλους τους συνδυασμούς των αποτελεσμάτων, τα οποία ο Τζίμι θα μπορούσε να επιλέξει με δεδομένες τις βασικές παραδοχές. Το Γράφημα δείχνει το ποσοστό της αποταμίευσης που είναι αναγκαίο για να φτάσει κανείς ένα δεδομένο επίπεδο σύνταξης (20%, 40%, 60%, 80% ή 100% του τελευταίου μισθού) για διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης (57, 60, 65, 70 και 75) και με προσδόκιμο ζωής τα 85 έτη.

Ας πούμε, τι θα συμβεί αν ο Τζίμι στοχεύει σε μια σύνταξη που θα φτάνει το 50% του τελευταίου μισθού του, αλλά αποφασίσει να εργάζεται έως τα 70, διασφαλίζοντας 15 χρόνια σύνταξης αντί για 20; Σ' αυτήν την περίπτωση, το ποσοστό της αποταμίευσης είναι «μόνο» 13%. Κάθε χρόνος εργασίας είναι ένας επιπλέον χρόνος αποταμίευσης και ένας λιγότερος χρόνος σύνταξης. Αν, αντί για

Γράφημα 2.5: Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων 65+



Πηγή: Office for National Statistics.

Σ.τ.Ε. Τα στοιχεία για την Ελλάδα έχουν προστεθεί στην ελληνική έκδοση και προέρχονται από την Eurostat.

αυτό, επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί στα 65 του επιδιώκοντας να λάβει σύνταξη το 30% του τελευταίου του μισθού, τότε θα χρειάζεται να αποταμιεύει το 8% του εισοδήματός του.

Ωστόσο, επειδή το ποσοστό 50% αναπλήρωσης του μισθού είναι ήδη χαμηλό, ο πιο πιθανός τρόπος εξισορρόπησης, όπως βλέπουμε στο Γράφημα 2.4, είναι να δουλεύουμε για περισσότερα χρόνια. Αν θεωρούμε το 10% λογικό ποσοστό αποταμίευσης (και τα στοιχεία αποδεικνύουν ότι αυτό το ποσοστό παραμένει ένας φιλόδοξος στόχος για τους περισσότερους) και θέλουμε 50% ποσοστό αντικατάστασης, τότε ο Τζίμι θα πρέπει να δουλεύει μέχρι λίγο μετά τα εβδομήντα του.

Υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι οι άνθρωποι έχουν ήδη αρχίσει να δουλεύουν για περισσότερα χρόνια. Το Γράφημα 2.5

δείχνει τα ποσοστά συμμετοχής στην εργασία των ανθρώπων άνω των 64, τα τελευταία τριάντα χρόνια στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το ποσοστό συμμετοχής μετράει το ποσοστό του πληθυσμού που είναι οικονομικά ενεργοί. Και στις δύο χώρες, και στους άνδρες και στις γυναίκες σημειώνεται σημαντική αύξηση των ατόμων άνω των 64 που εργάζονται. Σχεδόν 1 στους 4 άνδρες, άνω των 64, στις ΗΠΑ, εργάζεται ή αναζητεί εργασία, ενώ, το 1984, το ποσοστό αυτό ήταν 1 στους 6. Είναι προφανές ότι η αύξηση στον ρυθμό συμμετοχής θα συνεχιστεί στο μέλλον και θα συμπεριλάβει και πιο ηλικιωμένες ομάδες.

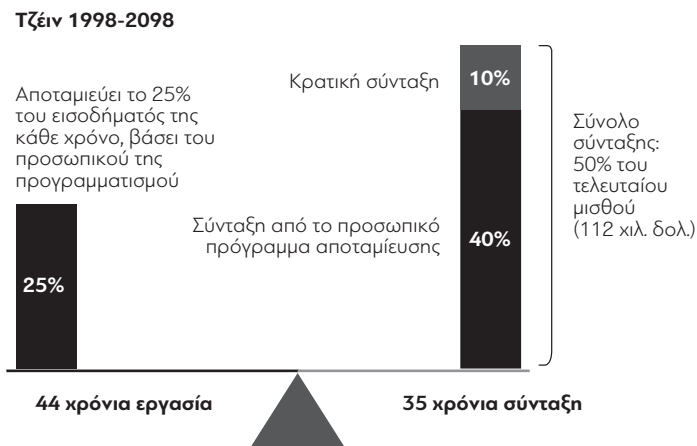
Παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον η επισήμανση ότι η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι σχετικά πρόσφατο φαινόμενο. Δηλαδή, το 1881 στο Ηνωμένο Βασίλειο το 73% των ανδρών άνω των 65 δούλευαν. Το 1984, όμως, το ποσοστό αυτό είχε πέσει στο 8%. Στις ΗΠΑ το 1880, οι μισοί περίπου από τους ογδοντάχρονους απασχολούνταν σε κάποια μορφή εργασίας και το 80% αυτών που ήταν μεταξύ 65 και 74 δούλευαν. Κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα υπήρξε κατακόρυφη πτώση, αλλά αυτό που δείχνουν τα στοιχεία του Γραφήματος 2.5 είναι ότι υπάρχει μια αναστροφή αυτής της τάσης.

Τζέιν: η κατάρρευση της ζωής των τριών σταδίων

Η Τζέιν έχει γεννηθεί το 1998, γιόρτασε τα 18α γενέθλιά της το 2016 και έχει προσδόκιμο επιβίωσης τα 100 χρόνια.¹¹ Είναι απολύτως προφανές, ακόμη και χωρίς υπολογισμούς, ότι η Τζέιν, με τα 15 παραπάνω χρόνια προσδόκιμου ζωής από τον Τζίμι, θα

11. Τα επίσημα δεδομένα του Ηνωμένου Βασιλείου δείχνουν ότι αν η Τζέιν έχει γεννηθεί το 1998, το προσδόκιμο επιβίωσης είναι 93 με τις γενικές προβολές και 99 με τις πιο αισιόδοξες υποθέσεις. Αυτοί είναι προφανώς μέσοι όροι για το γενικό πληθυσμό. Αν η Τζέιν προέρχεται από οικογένεια που ανήκει στο άνω 25% του πληθυσμού εισοδηματικά, το προσδόκιμο επιβίωσής της θα είναι ανώτερο και από τους δύο υπολογισμούς.

Γράφημα 2.6: Το οικονομικό ισοζύγιο της Τζέιν



είναι αδύνατον να χρηματοδοτήσει μια ζωή τριών φάσεων και να πάρει σύνταξη στα 65. Όπως βλέπουμε στο Γράφημα 2.6, η Τζέιν θα χρειάζεται να αποταμιεύει το 25% του εισοδήματός της για να πάρει σύνταξη που θα αντιστοιχεί στο 50% του τελευταίου της μισθού.

Αυτό φαίνεται ότι είναι ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό αποταμίευσης στη διάρκεια μιας ζωής. Δεν είναι απλώς υψηλότερο από το ποσοστό που θα πρέπει να αποταμιεύει η πλειοψηφία των ανθρώπων σήμερα, αλλά αποτελεί το ποσοστό αποταμίευσης μόνο για τη σύνταξη. Η Τζέιν θα πρέπει να αποταμιεύει πέρα και πάνω από αυτό το ποσοστό για να καλύψει το δάνειο του σπιτιού, τα δίδακτρα του πανεπιστημίου και άλλες σημαντικές δαπάνες. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι οι υπολογισμοί μας έχουν βασιστεί στην υπόθεση ότι η Τζέιν θα λάβει το ίδιο επίπεδο κρατικής σύνταξης που θα λάβει ο Τζίμι. Όπως όμως δείξαμε προηγουμένως, κάτι τέτοιο δεν είναι πιθανό. Αν η Τζέιν δεν

λάβει καθόλου κρατική σύνταξη, τότε το ποσοστό αποταμίευσης θα ανεβεί στο 31%. Ας έχουμε, βέβαια, στο μυαλό μας ότι, αφού η ζωή των τριών φάσεων του Τζακ πήγε τόσο καλά οικονομικά, ίσως άφησε κληρονομία στα παιδιά του. Αν οι γονείς της Τζέιν, όμως, ανήκουν στην περίπτωση του Τζίμι, και έχουν ζήσει μια ζωή τριών φάσεων πιεσμένη οικονομικά, τότε είναι απίθανο η Τζέιν να υπολογίζει στην ωφέλεια μιας κληρονομιάς. Είναι ξεκάθαρο ότι μια ζωή τριών φάσεων με σύνταξη στα 65 και με προσδόκιμο τα 100 είναι οικονομικά απρόσιτη για τους περισσότερους ανθρώπους.

Υπάρχουν ωστόσο κι άλλοι λόγοι για τους οποίους η ζωή των τριών φάσεων με χρονική διάρκεια σύνταξης τα 35 χρόνια δεν είναι εφικτή. Κάτι τέτοιο θα σημαίνει πολύ χρόνο αεργίας και οι μελέτες σε άτομα που βρίσκονται στη σύνταξη έχουν δείξει ότι μακρές περιόδους αδράνειας οδηγούν σε έκπτωση των γνωστικών λειτουργιών και μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή.

Φυσικά, η Τζέιν μπορεί να διαλέξει, όπως ο Τζίμι, να δουλέψει περισσότερα χρόνια και να κατανείμει την αποταμίευσή της ανάλογα. Το Γράφημα 2.7 παρουσιάζει τις εναλλακτικές επιλογές που έχει. Αν εκείνη είναι ικανοποιημένη με μια σύνταξη που θα φτάνει στο 30% του τελευταίου μισθού της, θα μπορέσει να συνταξιοδοτηθεί στα 70 αν αποταμιεύει το 10% του εισοδήματός της καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής της. Να θυμόμαστε όμως ότι το 30% αποτελεί μια χαμηλή σύνταξη, την οποία η Τζέιν θα λαμβάνει για τριάντα χρόνια. Η σύνταξή της θα μένει σταθερά στο 30% του τελευταίου της μισθού, ενώ οι μισθοί είκοσι ή τριάντα χρόνια αργότερα θα έχουν αυξηθεί σημαντικά, και η Τζέιν θα έχει ένα σημαντικό χαμηλότερο εισόδημα συγκριτικά με τους υπόλοιπους. Μια σύνταξη που έφτανε στο 30% ενός μισθού προ εικοσαετίας, θα αποτελεί ένα πολύ μικρό ποσοστό ενός σημερινού ανάλογου μισθού. Επομένως, αν στοχεύσουμε ξανά σε μια σύνταξη που θα φτάνει το 50% και με ποσοστό αποταμίευσης 10%, τότε η Τζέιν θα πρέπει να δουλεύει έως τα 80

της.¹² Συγκρινόμενη με τον Τζακ, η Τζέιν ναι μεν θα ζήσει τριάντα χρόνια παραπάνω αλλά όπως δείχνει και το Γράφημα 2.7 θα πρέπει να δουλεύει και είκοσι χρόνια παραπάνω απ' ό,τι ο Τζακ. Δώρο ή κατάρα;

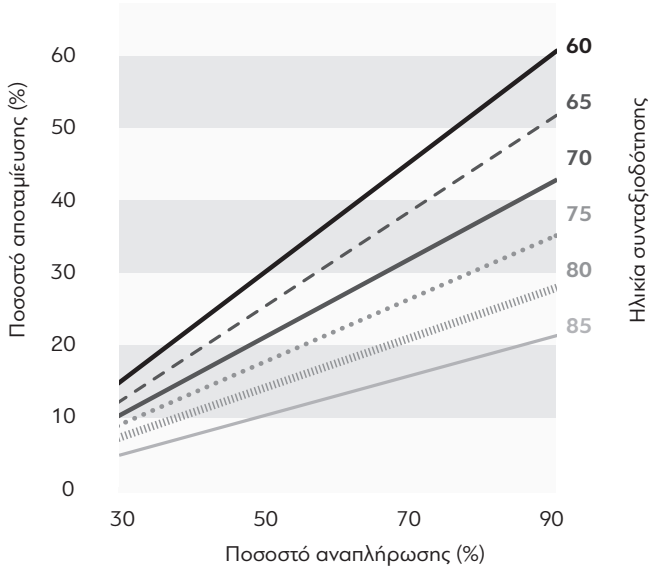
Συγκατοικήσεις

Ως εδώ αντιμετωπίσαμε τον Τζακ, τον Τζίμι και την Τζέιν ως μονάδες και δεν λάβαμε καθόλου υπόψη μας τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς τους. Μια προφανής σκέψη είναι ότι αν τα πρόσωπα αυτά αποτελούν μέρος ενός ζεύγους εργαζομένων, τότε η χρηματοδότηση μιας μακράς ζωής γίνεται πιο εύκολη για δύο λόγους: σε ένα νοικοκυριό υπάρχουν οικονομίες κλίμακας και φυσικά τα καθαρά κέρδη των νοικοκυριών αυξάνονται.

Οι οικονομίες κλίμακας συμβαίνουν διότι ένα νοικοκυριό δύο ατόμων δεν έχει τα διπλάσια έξοδα, με τον ίδιο τρόπο που ένα γεύμα

12. Ακόμη κι αυτοί οι απλοί υπολογισμοί εγείρουν πολλά ζητήματα. Υποθέτουμε ότι το εισόδημα συνεχίζει να αυξάνεται με σταθερό ρυθμό σε όλη την επαγγελματική πορεία. Το καλό νέο είναι ότι θα έχετε περισσότερα χρήματα για να χρηματοδοτήσετε τη σύνταξή σας. Το κακό νέο είναι ότι, αν θέλετε μια σύνταξη που θα φθάνει το 50% του τελευταίου μισθού σας, το αυξανόμενο εισόδημα ανεβάζει το ποσό που θέλετε να αποταμίευσετε. Όσο πιο γρήγορα αυξάνεται ο μισθός σας, τόσο πιο υψηλός θα είναι ο τελευταίος μισθός σας. Αυτός είναι ο λόγος που στις προσομοιώσεις μας, όσο το εισόδημα αυξάνεται, τόσο αυξάνεται και η αποταμίευση. Μια άλλη παραδοχή θα ήταν να πείτε ότι θέλετε το 50% του μισθού σας του 65ου έτους σας, ανεξάρτητα από το πότε θα βγείτε στη σύνταξη. Αυτό σας απαλλάσσει από το να πρέπει να αποταμίεψετε, γιατί αποσυνδέει τη σύνταξη από τον τελευταίο μισθό. Στους υπολογισμούς για τη Τζέιν, αυτό σημαίνει ότι μπορεί να συνταξιοδοτηθεί στα 75 της με μια σύνταξη που θα είναι 50% του μισθού που θα έχει στα 65 της, αν αποταμίευει 10% τον χρόνο. Στο σημείο αυτό τα πράγματα σκουραίνουν. Αν η Τζέιν βασίσει τη σύνταξή της σε ένα μισθό προ δέκα ετών θα είναι πολύ φτωχότερη σε σχέση με τους υπόλοιπους στην κοινωνία. Επιπλέον, ίσως είναι καλύτερο να υποθέσουμε ότι το εισόδημα θα πέσει μετά τα 65 (όπως όλα τα προφίλ μισθών, πέφτουν μετά τα 65). Στην περίπτωση αυτή, αφού η Τζέιν θα κερδίζει λιγότερα στο τέλος της καριέρας της, θα πρέπει να έχει αποταμίευσει περισσότερα σε όλη της τη ζωή. Λοιπόν, αν δεχτούμε ότι το εισόδημά της παραμένει το ίδιο μετά τα 65 και θέλει να κρατήσει τον ρυθμό αποταμίευσης στο 10%, θα πρέπει να εργάζεται μέχρι τα 77 για να το πετύχει. Αν ο μισθός της μειωθεί μετά τα 65 και θέλει να διατηρήσει την αποταμίευση στο 10%, θα πρέπει να δουλεύει ως τα 80 της. Είπαμε ήδη από την αρχή ότι το μοντέλο μας είναι απλό και θα πρέπει να αναζητήσετε λεπτομερείς οικονομικές συμβουλές για να κάνετε τις επιλογές σας. Η σημείωση αυτή αναδεικνύει τα όρια κάποιων από τις υποθέσεις που κάνουμε.

Γράφημα 2.7: Ποσοστό αποταμίευσης και ηλικία συνταξιοδότησης για 100 χρόνια ζωής



δύο ατόμων δεν κοστίζει διπλάσια από ένα γεύμα ενός ατόμου. Οι οικονομολόγοι μετρούν αυτό το φαινόμενο με τις «κλίμακες ισοδύναμων ενήλικων» και ο ΟΟΣΑ έχει υπολογίσει ότι ένα νοικοκυριό δύο ατόμων χρειάζεται μόνο 50% επιπλέον εισόδημα από το νοικοκυριό ενός ατόμου για το ίδιο επίπεδο διαβίωσης. Συνεπώς, αν και τα δύο άτομα εργάζονται, θα πρέπει να αποταμιεύουν λιγότερα (25% ο καθένας) για το ίδιο επίπεδο διαβίωσης που θα είχαν αν ζούσε το καθένα μόνο του. Όπως είναι λογικό, αυτό μειώνει το βάρος της αποταμίευσης γιατί το νοικοκυριό έχει περισσότερα έσοδα.

Παρακάτω θα εξετάσουμε τη σημασία των συνεργειών και τους λόγους για τους οποίους η σημασία τους θα γίνει ακόμα μεγαλύτερη στη ζωή που θα διαρκεί 100 χρόνια. Αυτό όμως δεν μειώνει και τις προκλήσεις που έχει η διατήρηση αυτών των σχέσεων

για μια τόσο μεγάλη περίοδο. Πρέπει επίσης να σκεφτούμε ότι, αν και υπάρχουν σημαντικά οικονομικά πλεονεκτήματα στην περίπτωση που σε ένα ζευγάρι δουλεύουν και οι δύο, υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα. Όταν και οι δύο σύντροφοι έχουν υψηλά εισοδήματα, τότε ο πειρασμός ίσως είναι να υιοθετήσουν έναν τρόπο ζωής που θα βασίζεται σε αυτά τα υψηλά εισοδήματα. Αν η σύνταξή τους είναι το 50% του τελευταίου μισθού τους, αυτό μπορεί να σημαίνει μια κάθετη πτώση του βιοτικού τους επιπέδου. Το να εργάζονται και οι δύο βοηθά στην εξοικονόμηση, μόνο αν η καταναλωτική συμπεριφορά του ζευγαριού δεν ακολουθεί τα υψηλά τους εισοδήματα.

Μακάρια η ζωή των τριών φάσεων – Ας αναπαύεται εν ειρήνη

Η ανάλυσή μας έχει δείξει ότι όταν επεκταθεί η διάρκεια της ζωής, οι περισσότεροι δεν θα έχουμε άλλη επιλογή από το να δουλεύουμε για μεγαλύτερο διάστημα. Και μεγαλύτερο διάστημα δεν σημαίνει 2 ή 3 χρόνια –για τη Τζέιν σημαίνει μια δεκαετία παραπάνω. Χωρίς την επιμήκυνση της επαγγελματικής ζωής θα είναι πάρα πολύ δύσκολο να αποταμιεύουμε για να χρηματοδοτήσουμε τη συνταξιοδότησή μας, η οποία θα διαρκεί όσο η μισή εργασιακή ζωής μας. Η κατάσταση επιδεινώνεται στις χώρες που οι κρατικές συντάξεις μειώνονται, καθώς τα διανεμητικά συστήματα καθίστανται ολοένα και περισσότερο μη βιώσιμα. Για τους περισσότερους από εμάς οι υπολογισμοί αυτοί σημαίνουν ότι πρέπει να αποταμιεύουμε και να εργαζόμαστε περισσότερο από όσο θεωρούσαμε ότι θα έπρεπε, και πιθανόν περισσότερο από όσο θα θέλαμε ή από όσο θα μπορούσαμε.

Αυτό είναι ένα ανεπιθύμητο και ταυτόχρονα απωθητικό συμπέρασμα. Η ιδέα της επιμήκυνσης του εργασιακού βίου δεν είναι καθόλου ελκυστική και ακούγεται πολύ κουραστική. Ωστόσο, το συμπέρασμα αυτό δεν μας φαίνεται ελκυστικό διότι προβάλλουμε

το παρελθόν στο μέλλον και υποθέτουμε ότι ο μακρύς ενεργός βίος θα ακολουθήσει το μοντέλο της ζωής των τριών φάσεων. Αν καταφέρουμε να σκεφτούμε πιο δημιουργικά και να απομακρυνθούμε από το μοντέλο των τριών φάσεων, τότε οι εναλλακτικές που εμφανίζονται είναι πολύ πιο ελκυστικές.

Η πορεία δεν θα είναι ευθύγραμμη. Είναι εντυπωσιακό πόσο βαθιά εμπεδωμένη είναι η αντίληψη της ζωής των τριών φάσεων τόσο στον σχεδιασμό της καριέρας όσο και στον μακροπρόθεσμο οικονομικό σχεδιασμό. Ο Φράνκο Μοντιλιάνι του MIT κέρδισε το βραβείο Νόμπελ Οικονομικών για την εργασία στην «Υπόθεση του Κύκλου Ζωής» και κάθε οικονομικό εγχειρίδιο που την εξηγεί, περιγράφει τη ζωή των τριών φάσεων. Ακόμη και ο όρος «σύνταξη» έχει αλλάξει από την αρχική του σημασία που ήταν μια σταθερή καταβολή χρημάτων και έχει προσαρμοστεί στη ζωή των τριών φάσεων. Για μας είναι σαφές ότι η μεγαλύτερη σε διάρκεια ζωή και οι οικονομικές επιπτώσεις που έχουμε ήδη περιγράψει σημαίνουν ότι η ζωή των τριών φάσεων έχει πεθάνει. Κι αυτό συμβαίνει γιατί ο μοναδικός τρόπος που έκανε τη ζωή των τριών φάσεων να συνεχίσει να λειτουργεί από οικονομική άποψη είναι η διαμόρφωση μιας πολύ μακράς δεύτερης εργασιακής φάσης, οι πιθανές συνέπειες της οποίας σε μη οικονομικά στοιχεία, όπως η παραγωγικότητα και η ζωτικότητα, θα είναι εξαιρετικά ανεπιθύμητες. Θα ασχοληθούμε στη συνέχεια και πιο αναλυτικά με τον αρνητικό αντίκτυπο που θα έχει μια πολύ μεγάλη σε διάρκεια δεύτερη φάση στις μη οικονομικές παραμέτρους της ζωής μας, αλλά ήδη και από αυτή τη σύντομη αναφορά γίνεται προφανές ότι υπάρχουν αρκετές προκλήσεις.

Μια πρόκληση είναι ότι μια μακρά περίοδος σύνταξης, όσο κι αν φαίνεται ελκυστική, είναι απίθανο να παρέχει την κινητοποίηση και τη συντροφικότητα που οι άνθρωποι αξίζουν και έχουν ανάγκη. Κι αν υπάρχουν προβλήματα σε μια κατά πολύ παρατεταμένη τρίτη φάση, προβλήματα υπάρχουν επίσης και σε μια μεγαλύτερης διάρκειας δεύτερη φάση αδιάκοπου εργασιακού βίου.

Οι μεταβολές στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων θα ασκήσουν μεγάλες πιέσεις στο μοντέλο των τριών φάσεων. Όπως περιγράψουμε στο επόμενο κεφάλαιο, τις επόμενες δεκαετίες, νέες τεχνολογίες θα γνωρίσουν την άνοδο και την πτώση, κάποιοι τομείς θα αναπτυχθούν και κάποιοι άλλοι θα καθούν και νέα επαγγέλματα θα εμφανιστούν που θα πάρουν τη θέση παλαιών. Στα τριάντα χρόνια που εργαζόταν, ο Τζακ κατάφερε να τα βγάλει πέρα με την τεχνική εκπαίδευση που είχε λάβει στα 20. Είναι πολύ δύσκολο να φανταστούμε τη Τζέιν να κάνει το ίδιο, αν θα πρέπει να δουλεύει μέχρι τα 80 της. Στη διάρκεια της ζωής της η Τζέιν θα πρέπει να ανταποκριθεί στις δυναμικές που υπάρχουν στην αγορά εργασίας, επενδύοντας χρόνο για να αποκτήσει νέες δεξιότητες και να εξοικειωθεί με τις νέες τεχνολογίες. Μέσω αυτής της επιστροφής στην εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής της, το μοντέλο της ζωής των τριών φάσεων θα μεταμορφωθεί στο μοντέλο ζωής των πολλαπλών φάσεων.

Υπάρχει και η πρόκληση των μη οικονομικών στοιχείων της ζωής. Αν η Τζέιν δουλεύει για μια μεγάλη και εκτεταμένη δεύτερη φάση, τι συνέπειες θα έχει αυτό στην υγεία της και στη σωματική της ευεξία; Πώς θα μπορέσει να διατηρήσει τη σχέση της με τον σύντροφό της, τα παιδιά της και την ευρύτερη οικογένεια; Δεν είναι μόνο οι γνώσεις και οι δεξιότητές της Τζέιν που δεν θα επαρκούν για τη δεύτερη φάση της αδιάκοπης εργασίας, αλλά θα επιδεινωθεί και η ποιότητα των σχέσεών της. Μπορούμε πραγματικά να πιστεύουμε ότι κάποιος μπορεί να δουλεύει ασταμάτητα μέχρι τα 80, χωρίς παύσεις, χωρίς εκπαιδευτικές άδειες, χωρίς ευελιξία; Μπορείτε να φανταστείτε τον εαυτό σας να ζει έτσι;

Αυτό που ήταν λειτουργικό για τον Τζακ, θα είναι δύσκολο για τον Τζίμι και δεν είναι καθόλου λειτουργικό για τη Τζέιν.

Εμείς θεωρούμε ότι αυτό είναι φανταστικό. Θέλουμε να κρύψουμε τη ζωή των τριών φάσεων και στη θέση της να επινοήσουμε τρόπους ώστε η μακροβιότητα να γίνει ένα δώρο που δίνει ενέργεια, δημιουργικότητα και χαρά. Για τους περισσότερους η δουλειά θα

είναι το νήμα που θα διατρέχει τη μακρά ζωή. Θα στρέψουμε το ενδιαφέρον μας τώρα στον τρόπο με τον οποίο αλλάζει το τοπίο της απασχόλησης και στη συνέχεια θα φτιάξουμε σενάρια που θα δείχνουν πώς ο Τζίμι και η Τζέιν θα ζήσουν μια μακρά ζωή που θα τους προσφέρει τις ευκαιρίες –που ποτέ δεν είχε ο Τζακ– για να είναι παραγωγικοί, ενεργητικοί και δημιουργικοί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

Εργασία

Το τοπίο της απασχόλησης

Μέχρι τώρα έχουμε δείξει ότι πολλοί άνθρωποι θα ζουν περισσότερα χρόνια και θα πρέπει να εργάζονται για μεγαλύτερο διάστημα. Κατά τη διάρκεια αυτής της μεγαλύτερης σε διάρκεια επαγγελματικής πορείας, το τοπίο της εργασίας θα αλλάξει δραματικά, και για να κάνουμε τις σωστές επαγγελματικές επιλογές που θα μας δώσουν τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουμε οικονομικά, είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε αυτό το μεταβαλλόμενο εργασιακό πλαίσιο.

Αυτό μας οδηγεί σε ένα σημαντικό πρόβλημα, αυτό της μακροβιότητας. Ο Ουίνστον Τσώρτσιλ σοφά είχε πει: «Είναι πάντα καλή ιδέα να κοιτάς μπροστά, αλλά δύσκολο να κοιτάς πιο μακριά από όσο μπορείς να δεις». Είναι δύσκολο να κάνει κανείς προβλέψεις για το μέλλον, και πολύ περισσότερο για το μακρινό μέλλον. Λόγω της μακροβιότητας, η αβεβαιότητα θα αυξηθεί σημαντικά.

Ένας αιωνόβιος της εποχής μας έχει ζήσει πολλά κατά τη διάρκεια της ζωής του: δύο παγκόσμιους πολέμους και τη μετεξέλιξη από τους στρατιώτες που πολεμούσαν πάνω στα άλογα στα πυρηνικά όπλα, τη Ρωσική Επανάσταση και την άνοδο και πτώση του κομμουνισμού, το τέλος του πρώτου κύματος παγκοσμιοποίησης και το ξεκίνημα του δεύτερου, την κατάρρευση και την επακόλουθη άνοδο της Κίνας, την έλευση του ηλεκτρισμού, του ραδιοφώνου

και της τηλεόρασης, τις πρώτες μέρες του Model T της Ford, την πρώτη πτήση εμπορικού αεροπλάνου, και φυσικά, την πρώτη επανδρωμένη πτήση στο φεγγάρι, όπως και την εμφάνιση του ίντερνετ. Σε οικιακό επίπεδο οι σημερινοί αιωνόβιοι έχουν δει τα πρώτα πλυντήρια, τις εσωτερικές υδραυλικές εγκαταστάσεις στα σπίτια, την ηλεκτρική σκούπα, για να μην αναφέρουμε το σουτιέν και το φερμουάρ.

Και μόνο από την απαρίθμηση όλων αυτών των αλλαγών καταλαβαίνουμε όλοι ότι είναι παράλογο να προσπαθήσουμε να προβλέψουμε τις εξελίξεις που θα συμβούν στη ζωή των αιωνόβιων που γεννιούνται σήμερα. Η αβεβαιότητα θα είναι ένα σημαντικό κομμάτι της διαχείρισης της μακροβιότητας. Όσοι ζουν περισσότερο -και υπό την προϋπόθεση ότι ο ρυθμός των αλλαγών θα παραμείνει σταθερός- θα βιώσουν πολύ μεγαλύτερη ρευστότητα σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές. Αν πάλι οι αλλαγές που θα συμβούν είναι περισσότερες, όπως ισχυρίζονται πολλοί ειδικοί της τεχνολογίας, τότε η ρευστότητα θα είναι ακόμα μεγαλύτερη. Πράγματι, αυτοί που θα ζήσουν 100 χρόνια, από τα οποία θα εργάζονται τα 60, θα δουν σημαντικές αλλαγές: για ποιον θα δουλεύουν, το είδος της δουλειάς που θα κάνουν, ο τρόπος με τον οποίο θα την κάνουν.

Κι ενώ είναι επιπόλαιο να κάνουμε συγκεκριμένες προβλέψεις για το τοπίο της απασχόλησης στο μέλλον, μπορούμε ωστόσο να διαμορφώσουμε μια αίσθηση των αλλαγών μαθαίνοντας από το παρελθόν και λαμβάνοντας υπόψη τη δυναμική των σημερινών εξελίξεων. Γι' αυτούς που πρόκειται να ζήσουν μια μακρά ζωή, η κατανόηση των μελλοντικών εξελίξεων στην εργασιακή τους πορεία είναι κρίσιμη. Θα εξετάσουμε το εργασιακό τοπίο του μέλλοντος υπό ένα ευρύτερο πρίσμα, εξετάζοντας πρώτα τους κλάδους που είναι πιθανόν να εμφανιστούν· στη συνέχεια θα αναλύσουμε το φαινόμενο της «έξυπνης πόλης» που τελευταία εμφανίζεται όλο και περισσότερο· τέλος θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στις θέσεις εργασίας και στις τεχνολογίες που θα χάσουν ή θα κερδίσουν από την ταχύτατα μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

Οι νέοι κλάδοι και τα οικοσυστήματα

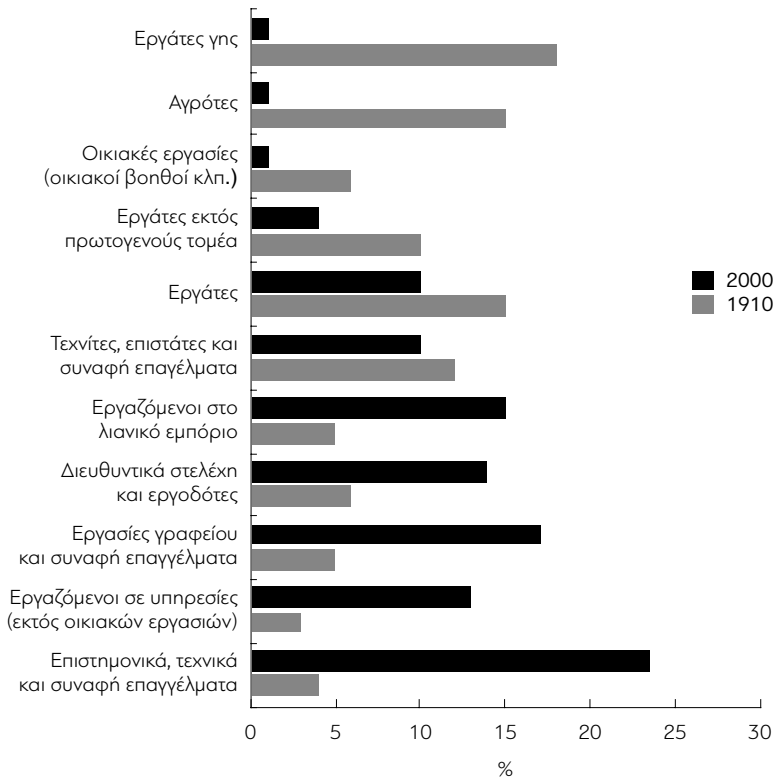
Οι κλάδοι παραγωγής θα αλλάξουν

Ας ξεκινήσουμε με το θέμα της κλαδικής διαμόρφωσης της παραγωγής. Το Γράφημα 3.1 δείχνει τον τρόπο με τον οποίο έχει αλλάξει η φύση της απασχόλησης στις ΗΠΑ τα τελευταία 100 χρόνια. Το 1910, 1 στους 3 εργαζόμενους ήταν είτε αγρότης είτε απασχολείτο σε αγροτικές εργασίες, ενώ σήμερα αυτά τα επαγγέλματα απασχολούν μόνο το 1% του εργατικού δυναμικού. Αν προσθέσουμε τους εργάτες και το οικιακό προσωπικό, τότε προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι αυτοί το 1910 αποτελούσαν το μισό εργατικό δυναμικό των ΗΠΑ. Όμως μέχρι το 2000, το τοπίο της απασχόλησης είχε αλλάξει ριζικά, με το 50% των εργαζομένων να απασχολείται σε γραφεία, ως υπάλληλοι ή ως διευθυντικά στελέχη. Στο μέλλον θα υπάρξουν κι άλλες μετατοπίσεις, καθώς η οικονομία θα αλλάζει από την άνοδο της τεχνολογίας των πληροφοριών, τις ραγδαίες εξελίξεις στη ρομποτική και στην τεχνητή νοημοσύνη, τις αυξανόμενες περιβαλλοντικές ανησυχίες και τις επιπτώσεις από τη γήρανση του πληθυσμού.¹

Με το πέρασμα του χρόνου οι δομές μιας οικονομίας αλλάζουν δραματικά υπό την επιρροή των δυνάμεων της προσφοράς και της ζήτησης. Υπάρχουν κλάδοι που πέφτουν κατακόρυφα. Για παράδειγμα, ο αγροτικός τομέας το 1869 παρήγαγε το 40% του ΑΕΠ των ΗΠΑ και το 2013 μόλις το 1%. Αυτό συνέβη εξαιτίας της τεχνολογικής προόδου –πρωτίστως στα αγροτικά μηχανήματα και στα λιπάσματα– που οδήγησε σε αύξηση της αγροτικής παραγωγής και συνεπώς της δυναμικής προσφοράς. Όμως, ενώ ο πληθυσμός γινόταν πιο εύπορος, η ζήτηση για τρόφιμα δεν αυξήθηκε ανάλογα

1. Οι περισσότερες οικονομικές αναλύσεις για τη μακροζωία επικεντρώνονται στη μείωση του ενεργού πληθυσμού και στην αύξηση του κόστους συντάξεων και υγειονομικής περίθαλψης που προκύπτει από τη γήρανση. Οι μακροοικονομικές επιπτώσεις της γήρανσης και της πτώσης της γονιμότητας είναι σημαντικές: πίεση των μισθών προς τα πάνω, πίεση της αποδοτικότητας κεφαλαίου προς τα κάτω, πτώση της αποταμίευσης και των επενδύσεων και αλλαγές στο έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών. Βλ., Magnus, G., *The Age of Aging: How Demographics are Changing the Global Economy and Our World* (Wiley, 2008).

Γράφημα 3.1: Η διάρθρωση της απασχόλησης (1910-2000)



Πηγή: Occupational Changes during the 20th Century, I. D. Wyatt and D. E. Hecker, Bureau of Labor Statistics Monthly Labor Review, March 2006.

με τα εισοδήματα· έτσι η προσφορά υπερέβαινε τη ζήτηση και οι τιμές των τροφίμων έπεφταν. Οι χαμηλότερες τιμές οδήγησαν σε κάθετη πτώση της συνολικής αξίας της αγροτικής παραγωγής και στην απόλυση πολλών εργαζομένων από τα γεωργικά επαγγέλματα.

Άλλοι τομείς γνώρισαν δραματική άνοδο. Σε αντίθεση με τη γεωργία, ο τομέας των υπηρεσιών ανέβηκε από το 40% το 1929, στο 65% περίπου το 2013. Η ερμηνεία είναι ότι, καθώς οι άνθρωποι

πλουτίζουν, έχουν ανάγκη από περισσότερες υπηρεσίες. Ο κλάδος των υπηρεσιών αναψυχής αποτελεί ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα. Κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα, καθώς αυξανόταν ο ελεύθερος χρόνος, αναπτυσσόταν και μια σημαντική βιομηχανία ψυχαγωγίας με περισσότερους κινηματογράφους, αθλητικούς συλλόγους, γυμναστήρια κλπ. Ωστόσο, ενώ στον αγροτικό τομέα η παραγωγικότητα αυξήθηκε ραγδαία, στον τομέα των υπηρεσιών αναψυχής δεν παρατηρήθηκε ανάλογη αύξηση. Και πράγματι, πώς να αυξήσει κανείς την παραγωγικότητα ενός δασκάλου γιόγκα ή ενός κομμωτή; Έτσι, λοιπόν, η αυξανόμενη ζήτηση δεν συνοδεύτηκε από αυξανόμενη παραγωγή, με συνέπεια να αυξάνονται οι τιμές των υπηρεσιών αυτών και να προσελκύουν περισσότερους εργαζόμενους. Ο συνδυασμός υψηλότερων τιμών και μεγαλύτερης απασχόλησης και παραγωγής οδήγησε σε σημαντική αύξηση του ποσοστού που αντιπροσωπεύει ο τομέας των υπηρεσιών στο ΑΕΠ.

Αυτή η ρευστότητα αποτελεί μια ιστορική σταθερά και ακριβώς επειδή είναι μια σταθερά, οι νέοι αιωνόβιοι θα βιώσουν περισσότερες αλλαγές και ανατροπές. Ποια είναι τα μελλοντικά βήματα και σε ποιους τομείς θα υπάρχουν θέσεις εργασίας;

Ένας παράγοντας που πρέπει να εξετάσουμε είναι οι επιπτώσεις της δημογραφίας στις θέσεις εργασίας. Καθώς ο πληθυσμός γερνάει, αυτό θα έχει σημαντικές συνέπειες στην οικονομία. Ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων θα μεταβάλει τη ζήτηση στην οποία οι τομείς και οι τιμές της αγοράς θα ανταποκριθούν. Έτσι, για παράδειγμα, είναι πιθανό η ιατρική έρευνα για τη μακροβιότητα και η βιοτεχνολογία να αποτελέσουν δύο σημαντικά αναπτυσσόμενους κλάδους, ενώ ο τομέας των υπηρεσιών θα στραφεί προς την παροχή υγειονομικής περίθαλψης και των σχετικών με αυτήν υπηρεσιών.

Τα θέματα της προστασίας περιβάλλοντος και της αειφορίας θα έχουν επίσης σημαντική επίπτωση στην αξία, στους διαθέσιμους πόρους και στο σχετικό μέγεθος των διαφορετικών κλάδων. Επίσης, βρισκόμαστε στο μεταίχμιο σημαντικών μεταβολών στην παραγωγή ενέργειας και εάν η ενεργειακή πενία συνεχιστεί και οι τιμές ανεβαί-

νουν, θα υπάρξουν μεγάλες καινοτομίες στο πεδίο της δημιουργίας και της εξοικονόμησης ενέργειας. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με την προσφορά τροφίμων, όπου αναμένονται σημαντικές καινοτομίες, ειδικότερα σε συνδυασμό με τη γενετική μηχανική και με θέματα που σχετίζονται με την προαγωγή υγείας. Η αυξανόμενη λειψυδρία θα οδηγήσει επίσης σε σημαντικές αλλαγές στην τιμολόγηση και σε αύξηση της εμπορικής σημασίας της εξοικονόμησης, της παροχής και της ανακύκλωσης του ύδατος.

Παρομοίως, οι ανησυχίες για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα μπορεί να οδηγήσουν στη επιβολή ενεργειακών φόρων για τις εκπομπές του διοξειδίου του άνθρακα. Αυτό με τη σειρά του θα οδηγήσει σε μεταβολές στις σχετικές τιμές και στη δημιουργία νέων τομέων, νέων επιχειρήσεων και νέων τεχνολογιών, καθώς η μείωση, η δέσμευση και η υποκατάσταση του άνθρακα θα εξελίσσονται σε μια βιομηχανία πολλών δισεκατομμυρίων.

Νέα οικοσυστήματα θα εμφανιστούν

Οι εκτεταμένες μεταβολές στους κλάδους παραγωγής απαιτούν να είμαστε ευέλικτοι και ως προς τις δεξιότητες και ως προς τις πιθανές γεωγραφικές μετακινήσεις. Σημαντικές θα είναι επίσης οι μεταβολές και στην «ταυτότητα» των εργοδοτών. Ο Ρίτσαρντ Φόστερ του Πανεπιστημίου Yale υπολογίζει ότι στη δεκαετία του 1920 ο μέσος όρος ζωής μιας εταιρείας του δείκτη S&P 500 ήταν τα 67 έτη. Το 2013 ο μέσος όρος έφτασε τα 15 έτη. Αν κοιτάξουμε πίσω στο 1984, μόνο 30 από τις 100 βρετανικές εταιρείες του δείκτη FTSE 100, βρίσκονται ακόμη στη λίστα αυτή. Νέοι τομείς ανέρχονται και πέφτουν, ενώ νέες εταιρείες αναλαμβάνουν κυρίαρχο ρόλο στην αγορά. Κι έτσι ενώ ο Τζακ, γεννημένος το 1945, θα έχει βιώσει κάποια σταθερότητα στη διαδικασία επιλογής των εταιρειών για τις οποίες θα εργαζόταν, μπορούμε με άνεση να προβλέψουμε ότι η Τζέιν, γεννημένη το 1998, θα έρθει αντιμέτωπη με μεγαλύτερη κινητικότητα στις εταιρείες και στους τομείς στους οποίους θα

εργάζεται και έτσι αναπόφευκτα αναμένεται ότι θα εργαστεί σε μια σειρά από διαφορετικές εταιρείες.

Αρκετοί σχολιαστές προβλέπουν μεγάλες αλλαγές και στο είδος των επιχειρήσεων στις οποίες θα εργαζόμαστε. Η τεράστια αύξηση σε δουλειές γραφείου που είδαμε στο Γράφημα 3.1, προέκυψε από την ανάπτυξη της μεγάλης, σύγχρονης επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις αυτές, με την οργανωτική δομή τους, παρείχαν οικονομίες κλίμακος και αποδείχτηκαν ανθεκτικό χαρακτηριστικό της οικονομίας. Υπάρχουν μερικοί που θεωρούν αυτές τις επιχειρήσεις ως «δεινόσαυρους της εποχής της οργάνωσης» και προβλέπουν ότι θα δώσουν τη θέση τους στις μικρότερες, ευέλικτες εταιρείες που ξεφυτρώνουν δίπλα τους. Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι αυτό μπορεί να ισχύει. Η τεχνολογία έχει κάνει τον συντονισμό μεταξύ εργαζομένων εύκολο, ενώ οι μικρές κλίμακας επιχειρήσεις είναι πιο ευέλικτες. Πολλοί, δε, υποστηρίζουν ότι με την περαιτέρω ανάπτυξη της τεχνολογίας, όπως η τεχνολογία της τρισδιάστατης εκτύπωσης, τα πλεονεκτήματα κλίμακος των μεγάλων επιχειρήσεων θα εκλείψουν. Όμως κατά τη στιγμή της συγγραφής αυτού του βιβλίου, εμείς δεν βλέπουμε κάποιο στοιχείο που να το αποδεικνύει αυτό. Μεγάλες εταιρείες, όπως η PepsiCo ή η Unilever, έχουν δυνατότητες κλιμάκωσης και κινητοποίησης που τους δίνουν τη δυνατότητα να παραδίδουν τα προϊόντα τους σχεδόν σε κάθε γωνιά του πλανήτη και πιστεύουμε ότι αυτό δεν θα αλλάξει. Άλλες πάλι, όπως η Google ή η φαρμακευτική Roche έχουν κονδύλια δισεκατομμυρίων δολαρίων για έρευνα, διατηρώντας ταυτόχρονα την ικανότητα να προσελκύουν κάποιους από τους ευφρέστερους ανθρώπους του πλανήτη, οι οποίοι δουλεύουν για την ανάπτυξη των τεχνολογιών και των φαρμάκων νέας γενιάς.

Ωστόσο, όσο και αν οι μεγάλες εταιρείες συνεχίσουν να υπάρχουν, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι θα προκύψουν αλλαγές στη δομή τους. Στο επιχειρηματικό τοπίο του μέλλοντος, οι μεγάλες εταιρείες θα περιστοιχίζονται όλο και περισσότερο από ένα οικοσύστημα από μικρότερες εταιρείες και start-up. Αυτά τα οικοσυστήματα, στα οποία θα εργάζονται λιγότεροι και πιο ειδικευμένοι εργαζόμενοι, θα γίνουν

φωτώρια ανάπτυξης. Πράγματι, είναι πολύ πιθανόν, κάποιες από τις πιο ενδιαφέρουσες εξελίξεις να συμβούν σ' αυτά τα οικοσυστήματα. Εταιρείες όπως η Samsung ή η ARM έχουν δημιουργήσει εξαιρετικά πολύπλοκα συνεργατικά οικοσυστήματα που τους επιτρέπουν να συμπράττουν με εκατοντάδες επιχειρήσεις για την παροχή τεχνολογιών αιχμής και εξελιγμένων υπηρεσιών.² Και στον φαρμακευτικό τομέα, σοβαρή βασική έρευνα γίνεται συχνά από μικρές εταιρείες με μεγάλη εξειδίκευση, κάποιες φορές σε ένα και μόνο συγκεκριμένο μόριο. Αυτές οι εταιρείες έχουν πολλαπλασιαστεί και είναι σε θέση να ανταγωνίζονται μεγαλύτερες, καθώς η τεχνολογία έχει περιορίσει τα εμπόδια εισόδου για αυτού του είδους την έρευνα. Αναμένεται ότι τα οικοσυστήματα αυτά θα αναπτυχθούν περαιτέρω και θα γίνουν ακόμα πιο σημαντικά. Κάποιοι από τους δημιουργούς αυτών των εταιρειών θεωρούν ότι θα τις εξελίσουν στις μεγάλες εταιρείες του μέλλοντος, ενώ άλλοι πιθανότατα τις δημιουργούν επειδή έχουν το πάθος να λύσουν ένα συγκεκριμένο πρόβλημα.

Από την άνοδο αυτών των οικοσυστημάτων θα προκύψουν πολλές νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Οι ευκαιρίες για απασχόληση σε διοικητικές θέσεις μεγάλων εταιρειών θα συνεχίσουν μεν να υπάρχουν, αλλά θα προκύψουν και νέες ευκαιρίες πιο εξειδικευμένες και πιο ευέλικτης απασχόλησης στις μικρότερες επιχειρηματικές μονάδες.

Όταν σκεφτόμαστε τα πιθανά σενάρια για την εκατοντάχρονη ζωή της Τζέιν, η ευελιξία που προσφέρει το οικοσύστημα κάνει την αυτοαπασχόληση μια βιώσιμη επιλογή σε συγκεκριμένες φάσεις της ζωής της. Η τεχνολογία που συνδέει ένα άτομο με εταιρείες που θέλουν να επωφεληθούν από τις δεξιότητές του γίνεται όλο και πιο διεθνής, φθηνή και προηγμένη. Οι πλατφόρμες που συνδέουν άτομα και εταιρείες έχουν ήδη πολλαπλασιαστεί, προκαλώντας πολλά σχόλια για τη νέα οικονομία εφήμερων συνεργασιών, όπως γίνεται συχνά σε συναυλίες ή σε κινηματογραφικές ταινίες. Αυτό το φαινόμενο,

2. Gratton, L., *The Key: How Corporations Succeed by Solving the World's Toughest Problems* (Collins Business, 2015).

που στα αγγλικά αναφέρεται ως οικονομία gig (gig economy), θα μπορούσε να αποδοθεί ελληνικά ως «ευκαιριακή οικονομία», ως μια ειδική εκδοχή της «οικονομίας διαμοιρασμού». Η τεχνολογική πρόοδος έχει μειώσει το κόστος της πληροφορίας και έτσι διευκολύνει τον εντοπισμό και τη συνεργασία μεταξύ αγοραστών και πωλητών σε παγκόσμια κλίμακα, κάνοντας εύκολη και τη διασταύρωση της αξιοπιστίας και της ποιότητας μέσω ανεξάρτητων πηγών.

Η ευκαιριακή οικονομία σημαίνει ότι θα υπάρξει ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός ανθρώπων που θα βγάζουν το εισόδημά τους, όχι μέσω πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αλλά παρέχοντας συγκεκριμένες υπηρεσίες ή προμήθειες σε πολλούς διαδοχικούς εργοδότες ή αγοραστές. Υπάρχει ήδη η δυνατότητα να πουλήσετε τις δεξιότητές σας μέσα από πλατφόρμες όπως η Upwork, ή να συμμετάσχετε δημιουργικά στις πλατφόρμες InnoCentive ή Kaggle, οι οποίες μπορούν να προσελκύουν μεγάλα πρότζεκτ αμείβοντας τους εργαζόμενους με μετρητά ή βραβεία. Αυτές οι πλατφόρμες θα διεκδικούν ακόμη μεγαλύτερο ρόλο, καθώς οι μεγάλοι οργανισμοί αναζητούν στις μικρές ομάδες ή στα μεμονωμένα άτομα καλές ιδέες και καινοτομία, ενώ οι μικρές ομάδες επιδιώκουν να συνδέονται μεταξύ τους για να αναπτυχθούν και να γίνουν πιο γνωστές. Οι εταιρείες θα προσελκύουν ενδιαφέροντα άτομα και βραβευμένες ομάδες, θα συνεργάζονται μαζί τους για την υλοποίηση συγκεκριμένων έργων, ή θα τις εξαγοράζουν –όπως η Uber εξαγόρασε την ομάδα ρομποτικής από το Πανεπιστήμιο Carnegie Mellon. Με παρεμφερή τρόπο, η οικονομία διαμοιρασμού ως εμπορική οντότητα υπόσχεται μια πιο ευέλικτη πηγή εισοδήματος. Νοικιάζοντας τον πλεονάζοντα χώρο του σπιτιού μας μέσω Airbnb, που είναι ένα από τα πιο γνωστά παραδείγματα, μπορούμε να δημιουργήσουμε επιπλέον εισόδημα.

Εκτός από πηγή εισοδήματος, τα οικοσυστήματα αυτά αναμένεται να βοηθήσουν στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας, ελεύθερου χρόνου και σπιτιού. Όταν δουλεύουμε πιο ευέλικτα, σε μικρότερες και πιο εξειδικευμένες ομάδες, είμαστε ενθουσιασμένοι με αυτό που

κάνουμε, και έτσι τα όρια μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου δεν είναι ευδιάκριτα. Να σημειώσουμε ότι, πριν από τη βιομηχανική εποχή, η παραγωγή γινόταν κυρίως στο οικογενειακό σπίτι, όπου δουλειά και ελεύθερος χρόνος ήταν μπλεγμένα. Η καθιέρωση του εργοστασίου και μετά του γραφείου οδήγησε αναπόφευκτα στον επίσημο διαχωρισμό εργασίας και αναψυχής. Κοιτάζοντας προς το μέλλον, βλέπουμε ότι τα αναδύμενα οικοσυστήματα θα έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αμβλύνουν αυτόν τον διαχωρισμό και να επιτρέψουν την επανένταξη της εργασίας στη ζωή.

Ευέλικτες, έξυπνες πόλεις θα εμφανιστούν

Δεν θα αλλάξει μόνο το για ποιον δουλεύουμε αλλά και το πού δουλεύουμε. Είμαστε μάρτυρες της πιο μεγάλης πληθυσμιακής μετακίνησης που έχει γνωρίσει μέχρι τώρα η ανθρωπότητα, της μετανάστευσης, δηλαδή, από την ύπαιθρο στις πόλεις. Το 2010, 3,6 δισεκατομμύρια άτομα ζούσαν σε πόλεις. Μέχρι το 2050 ο πληθυσμός αυτός θα φτάσει τα 6,3 δισεκατομμύρια –που αντιστοιχεί σε μετακίνηση 1,4 εκατομμυρίων ανθρώπων ανά εβδομάδα. Η σημασία του να ζει κανείς σε πόλη –και κυρίως σε έξυπνη πόλη– αυξάνεται και αυτό θα συνεχιστεί.

Γιατί οι άνθρωποι μετακομίζουν στις πόλεις και μάλιστα σε τέτοια ποσοστά; Υποτίθεται ότι η μεγάλη υπόσχεση του ίντερνετ ήταν ότι θα εκμηδένιζε τις αποστάσεις, δίνοντας την ελευθερία στους ανθρώπους να ζουν όπου επιθυμούν. Για την ακρίβεια, ενώ η σημασία της απόστασης υποβαθμίζεται, η *εγγύτητα* αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Μέρος της ιστορίας της αστυφιλίας είναι ότι στις αναδύμενες αγορές διεθνώς, οι άνθρωποι μετακινούνται από τον αγροτικό τομέα και τη γεωργία προς τις πόλεις και τη βιομηχανία. Η ιστορία της μετανάστευσης δεν εξαντλείται όμως εκεί. Η αστυφιλία συναντάται και στις προηγμένες οικονομίες, γεγονός που δείχνει την αυξανόμενη σημασία της εγγύτητας στην παραγωγή νέων ιδεών και στην ανάπτυξη υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων.

Έτσι, ενώ βιομηχανικές πόλεις όπως το Ντιτρόιτ παρακμάζουν, άλλες, «έξυπνες» πόλεις, όπως το Σαν Φρανσίσκο, το Σιάτλ και η

Βοστώνη ευημερούν και ο πληθυσμός τους αυξάνεται. Οι έξυπνες πόλεις εξελίσσονται σε σύμπλεγμα ανθρώπων που έχουν ιδέες και υψηλού επιπέδου δεξιότητες και που θέλουν να βρίσκονται κοντά σε όμοιούς τους. Γνωρίζουν ότι η καινοτομία εξελίσσεται με ταχύ ρυθμό και θέλουν να βρίσκονται κοντά σε έξυπνα άτομα, ώστε να παρακινούν και να προκαλούν το ένα το άλλο. Αυτά τα clusters (πυρήνες) αρχικά δημιουργήθηκαν από αποφοίτους πανεπιστημίων και εξειδικευμένων κολεγίων. Η δημιουργία μιας τέτοιας ομάδας υψηλής εξειδίκευσης προκαλεί το ενδιαφέρον των μεγάλων εταιρειών, και αυτό έχει σαν συνέπεια εργαζόμενοι με ανάλογα προσόντα να μετακινούνται στην ίδια περιοχή, δεδομένου ότι οι εργασιακές ευκαιρίες και οι μισθοί είναι καλύτεροι από αλλού. Με τον τρόπο αυτό τα clusters εξελίσσονται σε πόλους έλξης ταλαντούχων ανθρώπων.³ Με άλλα λόγια, υπάρχουν οικονομίες κλίμακος ή, όπως λένε οικονομολόγοι, πλεονεκτήματα μιας μεγαλύτερης αγοράς (thick market effects).

Το Λονδίνο είναι ένα ακόμη παράδειγμα του φαινομένου των clusters. Το 2014 ο αριθμός των ατόμων υψηλής ειδίκευσης ήταν 1,4 εκατομμύρια. Το 2019 εκτιμάται ότι ο αριθμός αυτός θα έχει φτάσει τα 1,8 εκατομμύρια.⁴ Το Λονδίνο, ως πρωτεύουσα, ήταν πάντα ένας πόλος έλξης επιχειρήσεων, κυβερνητικών υπηρεσιών και φυσικά γιατρών, δικηγόρων και τραπεζιτών. Αυτά τα clusters είχαν διαχρονικά μεγάλη ιστορική σημασία. Το Λονδίνο, εκτός από έδρα μεγάλων επιχειρήσεων, πάντοτε αποτελούσε σημαντικό διεθνές κέντρο ντιζάιν που προσέλκυε δημιουργούς από όλον τον κόσμο. Αυτό αποδεικνύει ότι δεν είναι μόνο ο κλάδος της πληροφορικής που μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία clusters έξυπνων ατόμων και ιδεών. Όσο η οικονομική αξία των ιδεών αυξάνεται, μπορούμε να περιμένουμε να δούμε να σχηματίζονται περισσότερα clusters, όπου

3. Βλ., για παράδειγμα, τις απόψεις του Richard Florida για την ανάπτυξη της πόλης, *Who is your City? How the creative economy is making where you live the most important decision in your life* και *The Rise of the Creative Class* (Basic Books, 2002).

4. Deloitte, *London Futures: London crowned business capital of Europe* (UK Futures, 2015).

τα άτομα θα θέλουν να αλληλοτροφοδοτούνται από την ανταλλαγή ιδεών, θα αλληλοϋποστηρίζονται και θα δημιουργούν οικοσυστήματα από start-up.

Στο κέντρο αυτών των δημιουργικών clusters βρίσκονται συνήθως διεθνούς κύρους πανεπιστήμια. Στη Silicon Valley τα πανεπιστήμια αυτά είναι το Stanford, το Berkeley και το Cal Tech· στη Βοστώνη, το MIT και το Harvard. Στο Λονδίνο τα δημιουργικά clusters συνδέονται με το Royal College of Arts (RCA) και το Central St Martin's, δύο από τα πιο φημισμένα κέντρα για σπουδές ντιζάιν στον κόσμο. Όσο αυτά τα clusters αναπτύσσονται τόσο περισσότερες εταιρείες θα προσελκύνονται από αυτά τα «φυτώρια ταλέντων». Στο Λονδίνο το Google Campus που απέχει ελάχιστα από το Central St Martin's εκτιμάται ότι θα αναπτυχθεί σε τέτοιο βαθμό που θα φτάσει να απασχολεί 4.500 χιλιάδες άτομα.

Οι έξυπνες πόλεις με τους εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης θα έχουν σημαντική επίπτωση στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Μάλιστα, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Ενρικο Μορέτι⁵ από το πανεπιστήμιο Berkeley, κάθε «έξυπνη θέση εργασίας» δημιουργεί άλλες πέντε θέσεις εργασίας. Κάποιες από τις νέες θέσεις εργασίας θα καλύπτονται επίσης από εργαζόμενους με πολλά προσόντα, όπως δικηγόροι, λογιστές ή σύμβουλοι. Άλλες θα είναι χαμηλά αμειβόμενες, όπως κηπουροί, τεχνίτες, σερβιτόροι ή δάσκαλοι γιόγκας. Με αυτόν τον ρυθμό, οι έξυπνες πόλεις θα δημιουργούν περισσότερες θέσεις εργασίας από τα παλιά βιομηχανικά κέντρα.

Η αυξανόμενη σημασία των έξυπνων πόλεων τροφοδοτείται και από κοινωνικά φαινόμενα. Τις τελευταίες δεκαετίες έχει παρατηρηθεί εντυπωσιακή αύξηση του φαινομένου, που οι κοινωνιολόγοι ονομάζουν επιλεκτικό ζευγάρωμα (assortative mating). Με άλλα λόγια, οι άνθρωποι σήμερα επιλέγουν συζύγους με ανάλογο επίπεδο εκπαίδευσης και εισόδημα σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι στο παρελθόν. Κι αυτή η εξέλιξη οδηγεί επίσης στην ανάπτυξη

5. Moretti, E., *The New Geography of Jobs* (Mariner Books, 2013).

των πόλεων. Ζευγάρια με πολλά προσόντα είναι πιο δύσκολο να βρουν δουλειά και για τους δύο.⁶ Στο παρελθόν, οι μικρές πόλεις ήταν πιο ελκυστικές για τις παραδοσιακές οικογένειες, στις οποίες ο πατέρας εργαζόταν και η μητέρα ασχολούνταν με τα οικιακά. Αλλά η ζωή στη μικρή πόλη γίνεται πολύ δύσκολη, όταν και οι δύο σύζυγοι θέλουν να βρουν δουλειά που να ανταποκρίνεται στα προσόντα τους. Γι' αυτό οι μεγάλες πόλεις είναι πολύ πιο δελεαστικές - απλά παρέχουν πολύ περισσότερες ευκαιρίες. Για την ακρίβεια, οι μεγάλες πόλεις είναι πιο δελεαστικές και όσο οι άνθρωποι δεν έχουν κάποια συναισθηματική σχέση. Φανταστείτε ότι είστε σε διαδικασία αναζήτησης συντρόφου που να πληροί όλα σας τα κριτήρια. Είναι πιθανόν να τον/την βρείτε σε μια μικρή πόλη; Ίσως, αλλά το πιο πιθανό είναι όχι. Αν θέλετε κάποιον/α με ανάλογες επαγγελματικές και οικονομικές προοπτικές, τότε κατά πάσα πιθανότητα θα κατευθυνθείτε στην πόλη.

Περιμένουμε ότι οι έξυπνες πόλεις θα ανοίξουν τον δρόμο για πιο ευέλικτους εργασιακούς χώρους. Η νέα τεχνολογία θα μας δώσει τη δυνατότητα να είμαστε περισσότερο ευέλικτοι ως προς το πού και πότε θα εργαζόμαστε (και συνεπώς να δουλεύουμε από το σπίτι ή μέσω ίντερνετ),⁷ θα διευκολύνει τη δημιουργία επαφών - π.χ. μεταξύ ατόμων και θέσεων εργασίας, ή μεταξύ ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα (κάνοντας την είσοδό τους στην αγορά εργασίας πιο εύκολη) θα κάνει την επικοινωνία πιο εύκολη και με χαμηλότερο κόστος (και συνεπώς οι άνθρωποι θα δουλεύουν περισσότερο σε εικονικές ή παγκόσμιες ομάδες) και θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων μας με ένα πιο συλλογικό-συνεργατικό τρόπο (κι έτσι θα μάθουμε να δημιουργούμε μεγάλες κοινότητες αποτελούμενες από ανθρώπους με παρόμοιες δεξιότητες και αντιλήψεις).

6. Costa, D. and Kahn, M. E., "Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated 1940–1990", *Quarterly Journal of Economics* 115 (4) (2000): 1287–315.

7. Johns, T. and Gratton, L., "The Third Wave of Virtual Work", *Harvard Business Review* (2013).

Είναι πιθανόν η έννοια του «γραφείου» να αρχίσει να φαίνεται ξεπερασμένη και δαπανηρή. Μάλιστα, όταν στελέχη της Unilever μέτρησαν πού και πότε υπήρχαν μεγάλες εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα, βρήκαν ότι όταν οι εργαζόμενοι έπρεπε να διανύουν μεγάλες αποστάσεις για να βρεθούν στα κεντρικά γραφεία των εταιρειών, δημιουργούσαν ένα τεράστιο αποτύπωμα διοξειδίου του άνθρακα. Αυτό σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες θα οδηγήσουν πολλούς ανθρώπους στο να εργάζονται από το σπίτι, σε hub (συμβουλευτικούς κόμβους) ή σε κοινοτικά κέντρα. Εν μέρει, αυτό θα ενισχυθεί από τεχνολογίες χαμηλού κόστους, όπως είναι τα ολογράμματα και οι εικονικές συναντήσεις. Η τάση αυτή θα γενικευτεί, καθώς οι διευθυντές θα γίνονται πιο αποτελεσματικοί στη διαχείριση των εργαζομένων που δουλεύουν μέσω ίντερνετ, ενθαρρύνοντάς τους να εργάζονται στο σπίτι. Ωστόσο, η μετάβαση στην κατ' οίκον εργασία μέσω ίντερνετ θα εξισορροπείται πάντα από την αξία της εγγύτητας.

Ένα μέλλον χωρίς δουλειές;

Η ιστορία της ανθρωπότητας είναι ένα χρονικό της συνεχώς εξελισσόμενης τεχνολογικής προόδου. Παρ' όλο που το 1899, ο Τσαρλς Ντούελ, επίτροπος του Εθνικού Κέντρου Διπλωμάτων Ευρεσιτεχνίας των ΗΠΑ, είχε πει ότι «ό,τι ήταν δυνατόν να εφευρεθεί, έχει εφευρεθεί» η γνώση συνεχίζει να εξελίσσεται. Αν κάθε γενιά είναι όσο έξυπνη ήταν η προηγούμενη και κληρονομεί τη γνώση της, τότε με την εξερεύνηση και τον συνδυασμό διάφορων πτυχών αυτής της γνώσης και βρίσκοντας νέες ιδέες, ο κόσμος προοδεύει τεχνολογικά. Και όπως συνοψίζεται έξοχα από τον Ισαάκ Νεύτωνα, «στεκόμαστε στους ώμους γιγάντων».

Οι νέες τεχνολογίες, ωστόσο, σηματοδοτούν το τέλος παλαιών θέσεων εργασίας και συνήθως τη δημιουργία νέων καθηκόντων και ρόλων. Σήμερα, γνωρίζουμε όλοι πολύ καλά ποια επαγγέλματα θα καθούν, αλλά δεν γνωρίζουμε ακόμα τα επαγγέλματα

που θα δημιουργηθούν. Από τους Λουδίτες της Αγγλίας κατά τη Βιομηχανική Επανάσταση που κατέστρεφαν τις μηχανές μέχρι την Εθνική Επιτροπή Τεχνολογίας, Αυτοματισμού και Οικονομικής Προόδου του Προέδρου Τζόνσον, πάντα υπήρχε η ανησυχία ότι η αυτοματοποίηση θα οδηγήσει σε ένα μέλλον χωρίς δουλειές. Το τελευταίο διάστημα, ανάλογες ανησυχίες ακούγονται σε όλον τον κόσμο.⁸ Σήμερα που βρισκόμαστε στην αρχή εντυπωσιακών εξελίξεων στη ρομποτική και στην τεχνητή νοημοσύνη,⁹ θα μπορέσει η Τζέιν να βρει δουλειά καθ' όλη τη διάρκεια μιας επαγγελματικής πορείας που θα διαρκεί εξήντα χρόνια;

Αυτό είναι ένα ερώτημα που σηκώνει μεγάλη συζήτηση. Στη διεισδυτική του ανάλυση, ο Μάρτιν Φόρντ, επιχειρηματίας στη Silicon Valley, τονίζει: «Η απειλή στο συνολικό τοπίο της εργασίας είναι ότι όσο η διαδικασία δημιουργικής καταστροφής βρίσκεται σε εξέλιξη, τόσο η καταστροφή θα πλήττει πρωτίστως επιχειρήσεις έντασης εργασίας σε παραδοσιακούς κλάδους, όπως το λιανικό εμπόριο και η μεταποίηση, ενώ η δημιουργία θα αφορά νέες επιχειρήσεις και κλάδους που απλώς δεν θα χρειάζονται πολλούς εργαζόμενους».¹⁰ Όπως λένε και οι καθηγητές του MIT, Έρικ Μπρινιόλφσον και ο Άντριου Μακάφι: «Τα κομπιούτερ και οι

8. Ο φόβος για τα ρομπότ και την τεχνητή νοημοσύνη απλώνεται και πέρα από την απασχόληση. Την άνοιξη του 2015, η Λίντα διήυθη μια συζήτηση στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ στο Νταβός με θέμα: «Θα μπορούν οι μηχανές να παίρνουν καλύτερες αποφάσεις από τους ανθρώπους». Το πάνελ αποτελούσαν τέσσερις καθηγητές από το Berkeley, ειδικοί στην τεχνητή νοημοσύνη, στις νευροεπιστήμες και στην ψυχολογία. Λίγες ημέρες αργότερα στην αγγλική *Telegraph* εμφανίστηκε ρεπορτάζ με τίτλο «Κοινωνιοπαθή ρομπότ θα ξεπεράσουν τους ανθρώπους σε διάστημα μιας γενιάς» και συνοδευόταν από τρομακτικές εικόνες επιθετικών ρομπότ. Ο τίτλος μπορεί να μην απέδωσε την ουσία της συζήτησης, αλλά απέδωσε με ζωντάνια τον φόβο που έχουν οι άνθρωποι για τις επιπτώσεις της τεχνητής νοημοσύνης και της ρομποτικής στο μέλλον της εργασίας. Όταν ακόμη και ο καθηγητής Στίβεν Χόκινγκ ανησυχούσε ότι η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης αντιπροσωπεύει μια απειλή για το μέλλον της ανθρωπότητας, δεν είναι να απορεί κανείς για το γεγονός ότι η ανησυχία εξαπλώνεται.

9. Βλ., για παράδειγμα, Ford, M., *The Rise of the Robots* (Basic Books, 2015); Brynjolfsson, E. and McAfee, A., *The Second Machine Age* (W. W. Norton & Company, 2014).

10. Ford, *The Rise of the Robots*.

ψηφιακές εξελίξεις είναι για τη διανοητική ενδυνάμωση ό,τι ήταν για τη μυϊκή ενδυνάμωση η ατμομηχανή και οι απόγονοί της».¹¹

Το δεύτερο μισό της σκακιέρας

Το 1965, ο Τζέφρι Ε. Μουρ της Intel έκανε την πρόβλεψη ότι ο αριθμός των τρανζίστορ σε έναν μικροεπεξεργαστή θα διπλασιάζεται κάθε δύο χρόνια περίπου, και μέχρι σήμερα αυτή η πρόβλεψη έχει αποδειχθεί εξαιρετικά ακριβής. Σε συνέχεια αυτής της εκθετικής αύξησης, οι υποστηρικτές της «δεύτερης εποχής των μηχανών» διατείνονται ότι στεκόμαστε τώρα στο «δεύτερο μισό της σκακιέρας». Αυτό παραπέμπει σε έναν μύθο για έναν Ινδό βασιλιά, ο οποίος έχοντας βαρεθεί από όλες τις ασχολίες του, προκάλεσε τους υπηκόους του να του βρουν μια πιο διασκεδαστική απασχόληση. Όταν λοιπόν του παρουσίασε κάποιος μια πρώιμη μορφή σκακιέρας, ο βασιλιάς ενθουσιάστηκε τόσο που πρόσφερε στον εφευρέτη ό,τι ήθελε. Ο εφευρέτης της σκακιέρας ζήτησε ρύζι: ένα κόκκος ρυζιού στο πρώτο τετράγωνο, δύο στο δεύτερο, τέσσερις στο τρίτο, οκτώ στο τέταρτο και πάει λέγοντας. Με άλλα λόγια, όπως η δύναμη των υπολογιστών διπλασιάζεται κάθε δυο χρόνια, έτσι και οι κόκκοι του ρυζιού διπλασιάζονταν από τετράγωνο σε τετράγωνο. Στον μύθο, ο βασιλιάς σύντομα κατάλαβε ότι δεν διέθετε αρκετούς κόκκους ρυζιού για να ανταποκριθεί στην πρόκληση, αφού το ρύζι τελείωσε πριν από το τριακοστό τετράγωνο (δηλαδή πριν από το δεύτερο μισό της σκακιέρας).

Για να ικανοποιήσει το αίτημα του εφευρέτη, ο βασιλιάς θα έπρεπε να διαθέτει ένα βουνό από ρύζι, ψηλότερο από το Έβερεστ -περίπου 18,5 πεντάκις εκατομμύρια σπυριά. Στο πρώτο τετράγωνο υπάρχει ένας κόκκος ρύζι και ως το 33^ο ο αριθμός των κόκκων φτάνει τα 4,3 δισεκατομμύρια. Η αναλογία με τον Νόμο του Μουρ είναι προφανής. Κάποια χρόνια πριν, το 1981, ο Μπιλ Γκέιτς ισχυριζόταν ότι 640Κ μνήμης θα ήταν αρκετά για τον καθένα· τριάντα χρόνια αργότερα οι

11. Brynjolfsson and McAfee, *The Second Machine Age*.

υπολογιστές, όχι μόνο έχουν τεράστια επεξεργαστική ισχύ, αλλά και η αύξηση που αναμένεται τα επόμενα δύο χρόνια είναι δυσθεώρητη σε σχέση με τη συνολική προηγούμενη πρόοδο. Η αύξηση της επεξεργαστικής ισχύος από το 32° έως το 35° τετράγωνο της σκακιέρας θα είναι τέσσερις φορές το άθροισμα της ισχύος επεξεργασίας από το 1° έως το 32° τετράγωνο. Με άλλα λόγια, αν ο Νόμος του Μουρ συνεχίσει να ισχύει (το αναλύουμε πιο διεξοδικά παρακάτω), τότε, μέσα στα επόμενα οκτώ χρόνια, η υπολογιστική ισχύς θα αυξηθεί τέσσερις φορές περισσότερο από το επίπεδο της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται, για παράδειγμα, στα αυτοκίνητα χωρίς οδηγό.

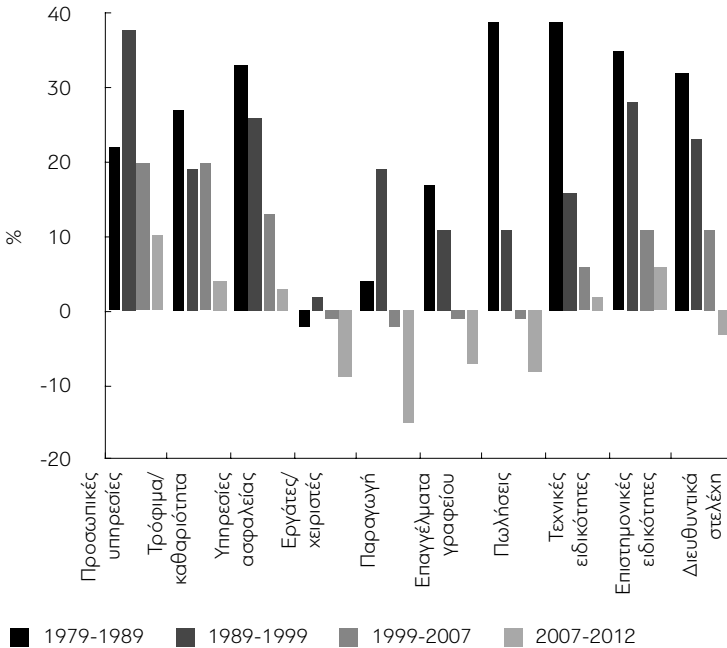
Πόλωση της αγοράς εργασίας

Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις αυτής της πρωτοφανούς πορείας; Η συζήτηση για τα ρομπότ και την τεχνητή νοημοσύνη αναπόφευκτα παραπέμπει σε σενάρια επιστημονικής φαντασίας και σε μεταφυσικές σκέψεις για την ίδια τη φύση της συνείδησης. Όταν κάνουμε συζητήσεις αυτού του είδους καλό είναι να είμαστε ανοιχτοί, και να σκεφτόμαστε τις ήδη υπάρχουσες επιπτώσεις της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας. Από αυτό είναι εύκολο να καταλάβει κανείς γιατί τόσο πολλοί αναλυτές εκφράζουν φόβους για ένα μέλλον χωρίς δουλειές.

Το Γράφημα 3.2 δείχνει ένα φαινόμενο που είναι γνωστό ως πόλωση της αγοράς εργασίας. Αν και τα δεδομένα προέρχονται από τις ΗΠΑ, ανάλογη είναι η εικόνα και σε άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Τα στοιχεία δείχνουν την ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης από την εργασία χαμηλής ειδίκευσης στην εργασία υψηλής ειδίκευσης. Από το 1979 και μετά έχει παρατηρηθεί αύξηση τόσο στους εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης όσο και στους εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, και παράλληλη πτώση στα ποσοστά εργαζομένων μέσης ειδίκευσης. Στην αγορά εργασίας υπάρχουν δουλειές στα δύο άκρα του φάσματος των δεξιοτήτων, αλλά όχι στο μέσο.

Για να αντιληφθούμε για ποιον λόγο συμβαίνει αυτό, είναι χρήσιμο να δούμε τα επαγγέλματα ως ένα σύνολο καθηκόντων. Ο οικονομο-

Γράφημα 3.2: Μέση ετήσια μεταβολή στην απασχόληση ανά κλάδο



Πηγή: David Autor, "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", *Journal of Economic Perspectives* 29(3) (Summer 2015): 3–30.

λόγος του MIT, Ντέιβιντ Ότορ και οι συνεργάτες του¹² το εξηγούν μέσω μιας 2x2 ταξινόμησης των επαγγελμάτων: αν και σε ποιο βαθμό ένα επάγγελμα είναι χειρωνακτικό ή απαιτεί γνωστικές δεξιότητες, και αν και σε ποιο βαθμό είναι επάγγελμα ρουτίνας ή όχι. Με τον

12. Autor, D. H., Levy, F. and Murnane, R. J., "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration", *Quarterly Journal of Economics* 118 (4) (2003): 1279–334.

όρο «ρουτίνα» ο Ότορ δεν εννοεί ένα εύκολο ή βαρετό επάγγελμα αλλά κατά πόσο η συγκεκριμένη εργασία μπορεί να περιγραφεί μέσω μιας ακριβούς διαδοχής οδηγιών που καθορίζουν τον τρόπο εκτέλεσής της. Μια θέση εργασίας που απαιτεί γνωστικές δεξιότητες ρουτίνας είναι π.χ. ένας υπάλληλος στο ταμείο μια τράπεζας, ενώ ένας διαλογέας σε γραμμή παραγωγής είναι ένα παράδειγμα χειρωνακτικού επαγγέλματος ρουτίνας.

Είναι ακριβώς αυτά τα επαγγέλματα ρουτίνας που έχουν ήδη υποκατασταθεί σε μεγάλο βαθμό από την τεχνολογία. Καθώς πρόκειται για εργασίες που περιγράφονται με μια διαδοχή οδηγιών, είναι εύκολο να κωδικοποιηθούν σε ένα πρόγραμμα και να εκτελούνται από έναν υπολογιστή ή από ένα ρομπότ. Στις αποθήκες της Amazon, για παράδειγμα, τα ρομπότ μετακινούν τα αποθέματα από τα ράφια στους συσκευαστές της Amazon, ενώ παράλληλα στέλνουν δεδομένα στο κεντρικό σύστημα παραγγελιών. Η διαδικασία είναι αδιάλειπτη, χωρίς να απαιτείται η παρέμβαση ή η ανάγκη λήψης κάποιας απόφασης από υπάλληλο. Αυτό οφείλεται στην ανάπτυξη της τεχνολογίας και στις καινοτομίες της μηχανικής μάθησης και της ακρίβειας των αισθητήρων. Η πόλωση της αγοράς εργασίας έχει συμβεί γιατί οι εργασίες μεσαίας ειδίκευσης, τόσο οι γνωστικές όσο και χειρωνακτικές, είναι εργασίες ρουτίνας. Η τεχνολογία επέτρεψε την υποκατάσταση αυτών των θέσεων εργασίας με χαμηλότερο κόστος συγκριτικά με την ανθρώπινη εργασία.

Ωστόσο αυτή δεν είναι ολόκληρη η ιστορία. Για να κατανοήσουμε καλύτερα τη συζήτηση για το πώς η τεχνολογία θα διαμορφώσει το μελλοντικό τοπίο της απασχόλησης, πρέπει να λάβουμε υπόψη και τι άλλο συμβαίνει. Ενώ η τεχνολογία υποκατέστησε τις δουλειές χαμηλής ειδίκευσης, λειτούργησε και ως *συμπλήρωμα* για τους εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης. Τα λογισμικά και οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές *συμπληρώνουν* τους εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης. Έτσι, ενώ έχουν αντικαταστήσει την εργασία μέτριας ειδίκευσης, τονώνουν την παραγωγικότητα, και συνεπώς το εισόδημα των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης. Και καθώς

το εισόδημά των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης αυξάνεται, αυξάνεται και η ζήτηση για υπηρεσίες που παρέχουν εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης. Το καθαρό αποτέλεσμα της υποκατάστασης, της συμπληρωματικότητας και της ζήτησης είναι η πόλωση της αγοράς εργασίας.

Αυτό περιγράφει το πρώτο μισό της σκακιέρας. Τώρα ερχόμαστε στο δεύτερο μισό, που η υπολογιστική ισχύς αυξάνεται δραματικά πολύ και η ανησυχία μας είναι ότι η πόλωση στην αγορά εργασίας θα είναι όλο και μεγαλύτερη. Μέχρι στιγμής, η τεχνολογία έχει υποκαταστήσει απλές εργασίες ρουτίνας, ενώ οι περιορισμοί που υπάρχουν στην υπολογιστική ισχύ έχουν συγκρατήσει την απώλεια θέσεων εργασίας. Η οδήγηση αυτοκινήτου, για παράδειγμα, είναι μια εργασία ρουτίνας – η διαφορά είναι ότι η λίστα των οδηγιών που θα πρέπει να ακολουθήσει κανείς είναι πολύ μεγάλη και περίπλοκη. Μία από τις καινοτομίες που σχετίζονται με τη δραματική αύξηση της υπολογιστικής ισχύος χαμηλού κόστους είναι η δυνατότητα παραγωγής αυτοκινήτων χωρίς οδηγό. Όταν αυτό συμβεί, ένας μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας του κλάδου των μεταφορών και της διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας θα απειληθούν. Οι ιατρικές διαγνώσεις είναι μια άλλη εργασία ρουτίνας, που απαιτεί γνώσεις και μεθόδους αναγνώρισης συμπτωμάτων που μέχρι σήμερα θεωρούνταν ότι ξεπερνούν τις δυνατότητες των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ωστόσο, το δεύτερο μισό της σκακιέρας μάς δείχνει ότι αυτό δεν ισχύει πια. Είναι γνωστό ότι ο υπερυπολογιστής Watson της IBM κάνει σήμερα ογκολογικές διαγνώσεις. Όσο η υπολογιστική ισχύς αυξάνεται, τόσο η πόλωση της αγοράς εργασίας επιταχύνεται. Αντί η τεχνολογία να λειτουργεί συμπληρωματικά στους ειδικευμένους εργαζόμενους, αρχίζει πια να τους υποκαθιστά. Η επιβεβαίωση αυτή της εξέλιξης ήρθε από μια πρόσφατη οικονομική μελέτη που έδειξε ότι, ήδη από το 2000, έχει αναστραφεί η ζήτηση για εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης,

που μέχρι τότε ήταν σε συνεχή αύξηση.¹³ Σε μια πολυσυζητημένη μελέτη, οι καθηγητές της Οξφόρδης Καρλ Φρέι και Μάικλ Όζμπορν¹⁴ υπολόγισαν ότι το 47% των θέσεων εργασίας στις ΗΠΑ θα είναι ευάλωτες σ' αυτές τις εξελίξεις τις αμέσως επόμενες δεκαετίες -αυτό σημαίνει 60 εκατομμύρια θέσεις εργασίας.

Το μέλλον της εργασίας

Τα θέματα αυτά είναι αρκετά περίπλοκα, όσοι όμως προσδοκούν τη μακροβιότητα πρέπει σύντομα να αποφασίσουν ποιο δρόμο θα ακολουθήσουν στη ζωή τους. Ποιες είναι οι σωστές συμβουλές; Ποιο θα είναι το μέλλον της εργασίας;

Μοναδικές ανθρώπινες δεξιότητες

Από τεχνολογική άποψη, το πραγματικό ερώτημα για το μέλλον της εργασίας αφορά τα όρια της τεχνητής νοημοσύνης και της υποκατάστασης της ανθρώπινης εργασίας, λόγω της ευρύτερης χρήσης της ρομποτικής. Τη στιγμή που γράφεται αυτό το βιβλίο, οι περισσότεροι συμφωνούν με την άποψη ότι κάποιες δεξιότητες και ικανότητες που έχουν οι άνθρωποι είναι μοναδικές και δεν μπορούν (ακόμη) να αναπαραχθούν ή να υποκατασταθούν από την τεχνητή νοημοσύνη και τη ρομποτική. Ο Ντέιβιντ Ότορ και η συγγραφική του ομάδα εστιάζουν σε δύο ομάδες ανθρώπινων δυνατοτήτων που είναι μοναδικές. Η μία ομάδα περιλαμβάνει ικανότητες που σχετίζονται με την επίλυση σύνθετων προβλημάτων που απαιτούν εμπειρία, αναλυτική σκέψη και επικοινωνιακές δεξιότητες. Το iPhone της Apple είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα. Τα iPhones και τα iPads κατασκευάζονται κυρίως από την Foxconn στο Σέντζεν της Κίνας και το κόστος κατασκευής τους ανέρχεται στο 5-7% της

13. Beaudry, P., Green, D. A. and Sand, B. M., "The Great Reversal in the Demand for Skill and Cognitive Tasks", NBER Working Paper 18901 (2013).

14. Frey, C. B. and Osborne, M. A., "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?" (Oxford University mimeo, 2013).

τιμής πώλησης. Η Apple έχει κέρδη 30-60% από κάθε μοντέλο. Επιπλέον, η αξία που παράγει κάθε εργαζόμενος της Foxconn είναι της τάξης των 2.000 δολαρίων, ενώ η αξία που παράγει κάθε εργαζόμενος της Apple είναι πάνω από 640.000 δολάρια. Έτσι, η αξία δημιουργείται από την καινοτομία, όχι από τη μεταποίηση. Η δεύτερη ομάδα ικανοτήτων περιλαμβάνει τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση και την προσαρμοστικότητα στις καταστάσεις. Αυτές οι ικανότητες συνδέονται με περισσότερο χειρωνακτικούς ρόλους.

Στο κέντρο της πρώτης ομάδας ικανοτήτων βρίσκεται το *Παράδοξο του Πολάνυι* το οποίο αναφέρεται σε σχόλιο που διατύπωσε ο χημικός και φιλόσοφος Μίκαελ Πολάνυι: «Γνωρίζουμε περισσότερα από όσα μπορούμε να πούμε». Με άλλα λόγια, σημαντικό μέρος της ανθρώπινης γνώσης είναι άρρητο και συνεπώς δεν μπορεί να καταγραφεί με τη μορφή οδηγιών, άρα δεν μπορεί να αναπαραχθεί από την τεχνητή νοημοσύνη και τη ρομποτική.¹⁵ Η δεύτερη ομάδα ικανοτήτων συνδέεται με το *Παράδοξο του Μόραβεκ*, σύμφωνα με το οποίο: «Είναι σχετικά εύκολο να κάνουμε τους υπολογιστές να αποδίδουν όπως ένας ενήλικας άνθρωπος σε ένα τεστ ευφυΐας ή σε ένα παιχνίδι τάβλι, αλλά είναι από δύσκολο έως αδύνατον να τους κάνουμε να έχουν τις αντιληπτικές και κινητικές δεξιότητες ενός παιδιού ενός έτους».¹⁶ Για παράδειγμα, ένα ρομπότι μπορεί να εκτελεί άνετα περίπλοκες εργασίες ανάλυσης, αλλά δυσκολεύεται να σηκώσει ένα φλυτζάνι ή να ανεβεί σκαλιά.

Ακόμη και εκεί, βέβαια, υπάρχουν ειδικοί της τεχνολογίας που υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι δεν θα διατηρήσουν για πολύ ακόμα αυτό το πλεονέκτημα έναντι των μηχανών. Οι γρήγορες εξελίξεις στη ρομποτική νέφους (cloud robotics) και στη «βαθιά μάθηση» θα μπορούσαν να μειώσουν το χάσμα απόδοσης ανάμεσα στους ανθρώπους και στις μηχανές. Οι εξελίξεις στη ρομποτική νέφους,

15. Polanyi, M., *Personal Knowledge. Towards a Post Critical Philosophy* (Routledge, 1958/98).

16. Moravec, H., "When Will Computer Hardware Match the Human Brain?", *Journal of Evolution and Technology* 1 (1) (1998).

όπου δίκτυα ρομπότ έχουν πρόσβαση μέσω του cloud στις γνώσεις που έχουν και τα υπόλοιπα ρομπότ, θα μπορούσε ίσως να οδηγήσει σε μάθηση με εκθετικό ρυθμό -σίγουρα πιο γρήγορα από τους ανθρώπους. Στη βαθιά μάθηση η τεχνολογία προσπαθεί να μιμηθεί τον τρόπο με τον οποίο ο άνθρωπος κάνει επαγωγικούς συλλογισμούς συσχετίζοντάς τους με την εμπειρία του και πάλι δυνητικά μέσω της μόχλευσης της εμπειρίας του κάθε ρομπότ με άλλα ρομπότ στο cloud.

Θέσεις εργασίας

Από οικονομική άποψη, το ερώτημα δεν έχει να κάνει μόνο με την υποκατάσταση αλλά και με την προσφορά. Το ζήτημα της προσφοράς στο τοπίο της απασχόλησης θα επηρεαστεί από κρίσιμους δημογραφικούς παράγοντες που θα μεταβάλλουν ριζικά το συνολικό τοπίο, ειδικά στις αναπτυγμένες οικονομίες. Οι δημογραφικοί παράγοντες είναι η μείωση του πληθυσμού και η συνταξιοδότηση της γενιάς των baby boomers. Σε πολλές αναπτυγμένες χώρες η γήρανση και η μείωση των γεννήσεων έχουν οδηγήσει στη μείωση του συνολικού πληθυσμού και του πληθυσμού σε εργάσιμη ηλικία. Το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα έντονο στην Ιαπωνία, όπου ο συνολικός πληθυσμός προβλέπεται να μειωθεί στα 87 εκατομμύρια το 2060, από το μέγιστο σημείο των 127 εκατομμυρίων, ενώ το 40% αυτού του πληθυσμού θα είναι άνω των 65. Η μείωση του πληθυσμού συμβαίνει παράλληλα με τη συνταξιοδότηση μιας μεγάλης δημογραφικής κοόρτης, γνωστής ως baby boomers, της γενιάς της μεταπολεμικής έκρηξης των γεννήσεων. Ακόμη κι αν, όπως φαίνεται από τη δική μας ανάλυση, οι baby boomers καθυστερήσουν τη συνταξιοδότησή τους, αυτό που θα συμβεί θα είναι η δημιουργία πολλών κενών θέσεων εργασίας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, το Ινστιτούτο Ερευνών Δημόσιας Πολιτικής προβλέπει ότι οι νέες θέσεις απασχόλησης θα προκύψουν όχι από τη δημιουργία νέων εργασιών (διεύρυνση), αλλά από την απόσυρση ατόμων από το εργατικό δυναμικό (αντικατάσταση). Η πρόβλεψη που κάνει το Ινστιτούτο Ερευνών Δημόσιας Πολιτικής είναι ότι, καθώς οι baby

boomers βγαίνουν στη σύνταξη, εκατομμύρια θέσεις εργασίας θα παραμείνουν κενές –χαμηλής ειδίκευσης κυρίως θέσεις. Μάλιστα, ακόμη και στις δουλειές υψηλής ειδίκευσης, τις αμέσως επόμενες δεκαετίες, οι ανάγκες αντικατάστασης θα ξεπεράσουν τις ανάγκες δημιουργίας νέων θέσεων, ιδίως στις νέες τεχνολογίες που χρειάζονται άτομα με κορυφαίες τεχνολογικές δεξιότητες.

Αντί να ανησυχούμε, λοιπόν, ότι τα ρομπότ θα μας πάρουν τις δουλειές, θα μπορούμε να ενθουσιαστούμε που φτάνουν την κατάλληλη στιγμή ώστε να υποστηρίξουν το απομειούμενο εργατικό δυναμικό, και να διατηρήσουν την παραγωγή, την παραγωγικότητα και το επίπεδο διαβίωσης.

Οι προκλήσεις στην εφαρμογή

Υπάρχει μια άποψη που λέει ότι, ενώ η τεχνολογία αιχμής εξελίσσεται γρήγορα, θα υπάρξουν σημαντικές καθυστερήσεις στην εφαρμογή της. Τα αυτοκίνητα χωρίς οδηγό, ας πούμε, θα χρειαστεί να ξεπεράσουν πολλά νομικά εμπόδια μέχρι να γίνουν καθημερινή πραγματικότητα. Είναι πολύ πιθανόν ότι θα έρθει μια μέρα, σχεδόν σίγουρα στη διάρκεια της ζωής της Τζέιν, που τα αυτοκίνητα θα είναι χωρίς οδηγό· η μέρα αυτή όμως θα αργήσει να έλθει.

Υπάρχουν επίσης κάποιοι ειδικοί της τεχνολογίας που πιστεύουν ότι μετά από πενήντα χρόνια ο Νόμος του Μουρ θα έχει αγγίξει τα φυσικά του όρια και δεν θα βρίσκει πια εφαρμογή. Όντως, ο Νόμος του Μουρ θα λειτουργεί όσο συνεχίζεται η συρρίκνωση του μεγέθους των τρανζίστορ και όσο ένας ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός τους χωράει σε ένα τσιπ. Οι ειδικοί επισημαίνουν τόσο φυσικούς και όσο οικονομικούς περιορισμούς. Η προηγμένη νανοτεχνολογία είναι σήμερα απαραίτητη για την κατασκευή τρανζίστορ σε μέγεθος ατόμου, ενώ οι μονάδες παραγωγής νανοτεχνολογίας είναι πολύ δαπανηρές. Φυσικά, έως τώρα, οι ανησυχίες που ακούγονται ότι ο Νόμος του Μουρ έχει φτάσει στα όριά του, έχουν επανειλημμένα αποδειχθεί ανυπόστατοι, καθώς η βιομηχανία βρίσκει τρόπους να υπερνικά τους περιορισμούς, ωστόσο τα φυσικά όρια πλησιάζουν.

Επιπλέον, είναι εξίσου πιθανόν να υπάρχουν περιθώρια για ραγδαία ανάπτυξη σε άλλα πεδία της τεχνολογίας, ακόμη κι όταν ο Νόμος του Μουρ φτάσει όντως στα όριά του. Για παράδειγμα, το λογισμικό δεν έχει εξαντλήσει μέχρι σήμερα τα πλεονεκτήματα του Νόμου του Μουρ στο λειτουργικό σύστημα των Η/Υ, άρα είναι πιθανό να μας περιμένουν μερικές δεκαετίες προόδου ακόμη.

Νέες θέσεις εργασίας

Ένα από τα επιχειρήματα που ακούγονται συχνά είναι ότι η τεχνολογία υποκαθιστά την απασχόληση και συνεπώς οδηγούμαστε σε μαζική ανεργία. Ωστόσο, όπως επισημαίνουν και οι οικονομολόγοι, ιστορικά το θέμα είναι πολύ πιο σύνθετο. Το εμπειρικό δίδαγμα που μας έρχεται από το παρελθόν είναι ότι η τεχνολογική πρόοδος αυξάνει την παραγωγικότητα, ενισχύει το βιοτικό επίπεδο και ως εκ τούτου παρακινεί τους ανθρώπους να ξοδεύουν και να καταναλώνουν περισσότερο. Συνεπώς, οι τεχνολογίες αυτές δεν δημιουργούν συνολική ανεργία. Για παράδειγμα, μπορεί μεν οι μηχανές να πήραν τις θέσεις των εργατών στη βιομηχανία, δημιούργησαν όμως ένα πλήθος νέων επαγγελμάτων. Οι μηχανές αυτές απαιτούσαν την ανθρώπινη εργασία για να κατασκευάζονται, να συντηρούνται και να λειτουργούν. Αυτά τα συμπληρωματικά επαγγέλματα είναι εκείνα που δημιούργησαν θέσεις εργασίας.

Το αντεπιχείρημα είναι ότι, ακόμα κι αν αυτό ίσχυε κατά το παρελθόν, δεν θα ισχύει και στο μέλλον, και ότι οι νέες συμπληρωματικές θέσεις εργασίας που θα δημιουργούνται τώρα θα είναι σχετικά λίγες. Ας θυμηθούμε την εντυπωσιακή εξαγορά της εφαρμογής WhatsApp από το Facebook τον Φεβρουάριο του 2014 ύψους περισσότερων από 19 δισεκατομμυρίων δολαρίων. Η WhatsApp είχε τότε 55 υπαλλήλους, αλλά το τίμημα της εξαγοράς της την αποτιμούσε το ίδιο με τη Sony που είχε 140.000 εργαζόμενους. Αυτό ασφαλώς δείχνει τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, αλλά υπάρχει και η άλλη πλευρά, που αφορά στην κατανομή του εισοδήματος. Είναι αλήθεια ότι η ίδια η WhatsApp έχει ελάχιστους εργαζόμενους, αλλά το οικοσύστημα

των συνεργατών που υποστηρίζει τις υπηρεσίες της WhatsApp είναι πολύ μεγαλύτερο. Το προϊόν της WhatsApp χρειάζεται ίντερνετ για να λειτουργεί, και το ίδιο το ίντερνετ δημιουργεί εκατοντάδες χιλιάδες θέσεις εργασίας. Η πραγματική ανησυχία βρίσκεται στη φύση της βιομηχανίας αυτής, στην οποία ισχύει ο κανόνας «ο νικητής τα παίρνει όλα» με αποτέλεσμα ένας μικρός αριθμός εργαζομένων να κερδίζει μεγάλα χρηματικά ποσά, αλλά οι περισσότεροι ελάχιστα.

Από οικονομική σκοπιά, υπάρχει κι άλλος ένας παράγοντας που δημιουργεί θέσεις εργασίας. Τα εργοστάσια και οι εταιρείες που χρησιμοποιούν ρομπότ και τεχνητή νοημοσύνη γίνονται όλο και πιο παραγωγικά και έτσι το κόστος του προϊόντος ή της υπηρεσίας που παράγεται πέφτει. Καθώς πέφτουν τα κόστη, και προκειμένου οι εταιρείες να παραμένουν ανταγωνιστικές, ρίχνουν τις τιμές τους. Όσο οι τιμές μειώνονται, τόσο η ζήτηση για το προϊόν ή την υπηρεσία αυξάνεται και τότε προσλαμβάνονται περισσότεροι εργαζόμενοι, ώστε να καλυφθεί η αυξανόμενη ζήτηση. Είναι γεγονός ότι η κάθε μονάδα προϊόντος χρειάζεται λιγότερους εργαζόμενους, αλλά, αν η συνολική παραγωγή αυξάνεται, είναι πιθανό να μην υπάρξουν απώλειες σε θέσεις απασχόλησης. Μάλιστα, όσοι συνεχίζουν να έχουν τις δουλειές τους θα κερδίζουν περισσότερα χρήματα, δεδομένου ότι θα είναι πιο παραγωγικοί και ως εκ τούτου αυτό το επιπλέον εισόδημα θα δαπανάται σε αγαθά και υπηρεσίες άλλων κλάδων.

Η καινοτομία στον τομέα της τεχνολογίας θα δώσει περαιτέρω ώθηση για νέες θέσεις εργασίας με την ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών. Στις επόμενες δεκαετίες θα υπάρξουν μια σειρά από νέα προϊόντα που δεν τα έχουμε καν φανταστεί ακόμη, αλλά που θα τα θεωρούμε απαραίτητα και θα έχουν σημαντική οικονομική απόδοση. Ως προς αυτό, ο Πίτερ Τιλ, συνιδρυτής της PayPal, είπε χαρακτηριστικά ότι «μας υποσχέθηκαν ιπτάμενα αυτοκίνητα και το μόνο που πήραμε ήταν 140 χαρακτήρες». Ωστόσο, αυτό είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της τεχνολογίας. Κανείς δεν μπορούσε να έχει προβλέψει ότι το Twitter θα είχε αυτές τις οικονομικές αποδόσεις και ότι οι άνθρωποι θα ξόδευαν τόσο χρόνο σε αυτό.

Οπωσδήποτε πρόκειται για μια σοβαρή συζήτηση με σημαντικές συνέπειες στις δεκαετίες που έρχονται. Από την πλευρά της τεχνολογίας το επιχείρημα είναι ότι ο ρυθμός της καινοτομίας επιταχύνεται δραματικά και ότι οι μηχανές θα είναι τόσο έξυπνες που οι άνθρωποι δεν θα μπορούν να τις συναγωνιστούν. Οι μηχανές θα αντικαταστήσουν τους ανθρώπους στην εργασία και ακόμα και αν οι άνθρωποι συνεχίσουν να επενδύουν στην εκπαίδευσή τους αυτό δεν θα σημαίνει ότι θα είναι σε θέση να εξασφαλίσουν μια ασφαλή επαγγελματική πορεία και ένα ικανοποιητικό εισόδημα. Το επιχείρημα των οικονομολόγων είναι πιο αισιόδοξο: η τεχνολογία θα φέρει συμπληρωματικά επαγγέλματα, αύξηση της παραγωγής και συνεπώς αύξηση της απασχόλησης, ενώ τα εντελώς νέα προϊόντα που θα δημιουργηθούν θα δώσουν ώθηση στην οικονομία.

Η συμβουλή μας στη Τζέιν

Η Τζέιν είναι σήμερα μια νεαρή ενήλικας που εκτιμάται ότι θα ζήσει μια μακρά ζωή. Στη συνέχεια, θα δημιουργήσουμε διαφορετικά πιθανά σενάρια για τη ζωή της. Ποια είναι τα βασικά σημεία αυτής της γενικής επισκόπησης του τοπίου της απασχόλησης; Αν και δεν υπάρχει ακόμη συμφωνία ούτε για την ταχύτητα αυτών των εξελίξεων, ούτε για τις συνέπειες που θα έχουν στην απασχόληση, όλοι συμφωνούν ότι η τεχνολογία προκαλεί μεγάλες αναταραχές στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα συνεχιστούν. Οι ειδικοί της τεχνολογίας υποστηρίζουν ότι η κοινωνία στο σύνολό της θα δυσκολευτεί να εξασφαλίζει επαγγέλματα που πληρώνουν καλά. Οι οικονομολόγοι αντιπτείνουν ότι, μολονότι θα υπάρξουν πολλοί χαμένοι, θα υπάρξουν και πολλοί κερδισμένοι, τονίζοντας ωστόσο ότι τα κέρδη μάλλον δεν θα κατανεμηθούν ισότιμα σε όλους. Και οι μεν και οι δε συμφωνούν ότι οι κυβερνητικές πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να αλλάξουν για να προστατεύσουν τους ανειδίκευτους και χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμενους. Συμφωνούν επίσης στο γεγονός ότι πολλά από τα παλαιά επαγγέλματα θα εξαφανιστούν.

Ποια είναι λοιπόν η συμβουλή μας στη Τζέιν; Λαμβάνοντας υπόψη τα επαγγέλματα που θα επιβιώσουν από την εξέλιξη της τεχνολογίας, σκεφτείτε ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες: τα επαγγέλματα στα οποία οι άνθρωποι έχουν απόλυτο πλεονέκτημα και τα επαγγέλματα στα οποία έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα. Το απόλυτο πλεονέκτημα σημαίνει ότι οι άνθρωποι είναι απλά καλύτεροι στην εκτέλεση των εργασιών από τα ρομπότ ή την τεχνητή νοημοσύνη. Σύμφωνα με τα παράδοξα του Πολάνυι και του Μόραβεκ, υποθέτουμε ότι σήμερα οι άνθρωποι έχουν σαφές πλεονέκτημα έναντι των ρομπότ και της τεχνητής νοημοσύνης ως προς τη δημιουργικότητα, την ενσυναίσθηση και την επίλυση των προβλημάτων, στο άνοιγμα της πόρτας και σε πολλές άλλες χειρωνακτικές δουλειές. Τις επόμενες δεκαετίες, καθώς θα αυξάνεται περισσότερο η πόλωση στην αγορά εργασίας, αυτές θα είναι οι δουλειές που θα διατηρηθούν, αν και κανείς δεν ξέρει για πόσο χρονικό διάστημα. Κάποιοι ειδικοί της τεχνολογίας πιστεύουν ότι τελικά η ρομποτική και η τεχνητή νοημοσύνη θα είναι σε θέση να εκτελούν και αυτές τις εργασίες καλύτερα από τους ανθρώπους. Αλλά, ακόμη κι αν δεχτούμε ότι αυτό θα συμβεί, θα υπάρχουν πάντα πεδία στα οποία οι άνθρωποι θα διατηρούν το συγκριτικό πλεονέκτημα και αυτά τα πεδία θα παρέχουν τις δυνατότητες για υψηλές αποδοχές στο μέλλον.

Υπάρχει ακόμα και η παράμετρος ότι η τεχνολογία συμπληρώνει τις ανθρώπινες δεξιότητες. Αυτό θα ισχύει με την άνοδο της αύξησης της απασχόλησης σε τομείς όπου οι άνθρωποι και οι μηχανές είναι πιο παραγωγικοί όταν συνεργάζονται. Αυτό ήδη συμβαίνει με το σκάκι, όπου μια ομάδα ερασιτεχνών παικτών σκακιού, υποβοηθούμενη από μια μέσου επιπέδου μηχανή, κατάφερε να νικήσει τόσο πρωταθλητές στο σκάκι όσο και «σούπερ» υπολογιστές που έπαιζαν μόνοι τους. Αναμένεται να δούμε να συμβαίνει μεγάλη αύξηση στην ανάπτυξη αυτού του είδους της συμπληρωματικής απασχόλησης. Όπως τώρα οι άνθρωποι φέρνουν τις κινητές συσκευές στη δουλειά τους είναι πιθανό μελλοντικά να φέρνουν τα

μηχανήματα τους που θα είναι προγραμματισμένα και προσαρμοσμένα με τρόπο ώστε να ενισχύουν τις ατομικές δεξιότητες του κάθε εργαζόμενου.

Έχουμε καταγράψει κάποιες από τις αλλαγές που θα διαμορφώσουν το τοπίο της εργασίας στις ερχόμενες δεκαετίες. Αλλά αξίζει να θυμηθούμε τη δύναμη των λόγων του Τσώρτσιλ που παραθέσαμε στην αρχή του κεφαλαίου. Για τα τελευταία χρόνια της καριέρας της Τζέιν, αυτές οι προβολές δεν έχουν σχεδόν καμία χρησιμότητα. Αυτό από μόνο του δημιουργεί ένα πρόβλημα: είναι δύσκολο να προετοιμαστεί κανείς για κάτι, αν δεν ξέρει τι θα συμβεί. Συγκριτικά με τον Τζακ, η Τζέιν στη μεγαλύτερη σε διάρκεια εργασιακή της ζωή θα βιώσει μεγαλύτερες αλλαγές και θα αντιμετωπίσει μεγαλύτερη αβεβαιότητα. Θα πρέπει, λοιπόν, να είναι περισσότερο ευέλικτη και θα πρέπει να γνωρίζει ότι σε κάποια στιγμή της ζωής της θα χρειαστεί να αλλάξει προσανατολισμό και να επενδύσει εκ νέου στην εκπαίδευσή της. Όπως λέει και ο Αμερικανός συγγραφέας Πόλ Όστερ: «Αν δεν είσαι έτοιμος για όλα, δεν είσαι έτοιμος για τίποτα».¹⁷

17. Σ.τ.Ε. από το μυθιστόρημα *Το Παλάτι του Φεγγαριού* (1987).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

Τα Άυλα

Εστιάζοντας στα ανεκτίμητα

Καθώς η ζωή επιμηκύνεται, οι περίοδοι απασχόλησης γίνονται πιο εκτενείς, η αποταμίευση γίνεται πιο σημαντική, ενώ με το πέρας του χρόνου θα υπάρξουν μεγάλες αλλαγές στους κλάδους απασχόλησης και στα επαγγέλματα. Αυτό δείχνει μια πρώτη ανάγνωση των συνεπειών της μακροβιότητας. Αλλά, αν σκεφτόμαστε μόνο τα οικονομικά και τα επαγγελματικά είναι σαν να αρνιόμαστε την ουσία της ανθρώπινης υπόστασης. Το δώρο της μακροζωίας είναι στην ουσία του άυλο. Στο κεφάλαιο αυτό επικεντρωνόμαστε στα ανεκτίμητα, άυλα περιουσιακά στοιχεία.

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία παίζουν κρίσιμο ρόλο στη ζωή. Για τους περισσότερους από εμάς, ενώ τα χρήματα είναι πράγματι σημαντικά, δεν αποτελούν αυτοσκοπό. Βγάζουμε χρήματα για αυτά που μπορούν να μας προσφέρουν. Για τους περισσότερους ανθρώπους καλή ζωή σημαίνει υποστηρικτική οικογένεια, καλοί φίλοι, πολλές δεξιότητες και γνώσεις, μαζί με καλή σωματική και ψυχική υγεία. Όλα αυτά αποτελούν άυλα περιουσιακά στοιχεία και δεν είναι να απορεί κανείς για το γεγονός ότι στη διαδικασία διαμόρφωσης μιας παραγωγικής μακράς ζωής τα στοιχεία αυτά θεωρούνται εξίσου σημαντικά με τους οικονομικούς πόρους.

Ωστόσο, αυτά τα άυλα περιουσιακά στοιχεία δεν είναι ανεξάρτητα από τα υλικά. Αντιθέτως, έχουν ισχυρή επίδραση στην εξέλιξη των υλικών περιουσιακών στοιχείων. Ας πάρουμε για παράδειγμα τις δεξιότητες και τη γνώση, χωρίς τις οποίες η καριέρα και τα έσοδα θα είναι πολύ περιορισμένα. Το ίδιο ισχύει και για τη δικτύωση με υποστηρικτικούς και καταρτισμένους φίλους που, όπως αποδεικνύεται, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αξιοποίηση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο των αλλαγών και στη διεύρυνση των εργασιακών επιλογών. Αντίστοιχα, το άγχος που προκαλείται από την κακή υγεία ή τη δυστυχημένη οικογενειακή ζωή μπορεί να έχει ως συνέπεια μειωμένη παραγωγικότητα, μειωμένη ενσυναίσθηση και μειωμένη δημιουργικότητα στην εργασία.

Τα άυλα στοιχεία, λοιπόν, είναι το κλειδί για μια μακρά και παραγωγική ζωή -τόσο ως αυτοσκοπός όσο και γιατί τροφοδοτούν και τα υλικά περιουσιακά στοιχεία. Μάλιστα, μια καλή ζωή χρειάζεται την ισορροπία και τη συνύπαρξη αυτών των δύο στοιχείων.

Η διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων

Μάλλον δεν θα έχετε σκεφτεί τις φιλίες, τις γνώσεις, την υγεία και την καλή φυσική κατάσταση ως περιουσιακά στοιχεία. Οι περισσότεροι δεν θα χρησιμοποιούσαμε αυτόν τον όρο στην καθημερινότητά μας. Αλλά το να τα θεωρήσουμε περιουσιακά στοιχεία θα μας βοηθήσει να διαμορφώσουμε καλύτερα το πλαίσιο της μακροβιότητας. Περιουσιακό στοιχείο θεωρείται κάτι που μπορεί να προσφέρει μια ροή κερδών σε αρκετές χρονικές περιόδους. Με άλλα λόγια, τα περιουσιακά στοιχεία διαρκούν λίγο. Επομένως, όσο η ζωή επιμηκύνεται η διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων γίνεται πρόκληση. Ενώ μπορεί να διαρκέσουν για αρκετές χρονικές περιόδους, υφίστανται συνήθως κάποιας μορφής υποτίμηση, χάνουν δηλαδή μέρος της αξίας τους λόγω χρήσης ή λόγω παραμέλησης. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να τα επιλέγουμε προσεκτικά και να επενδύουμε στη συντήρησή τους. Αν τα αντιληφθούμε με τέτοιο τρόπο, γίνεται προφανές για

ποιο λόγο οι φίλοι, οι γνώσεις και η υγεία θεωρούνται περιουσιακά στοιχεία. Οι φίλοι και οι γνώσεις δεν χάνονται μέσα σε μια μέρα, αν όμως τα αμελήσουμε και δεν διατηρούμε π.χ. επαφές με έναν φίλο ή δεν φρεσκάρουμε τις γνώσεις μας, τελικά θα υποτιμηθούν και είναι πιθανό και να χαθούν τελείως.

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία διαφέρουν σημαντικά από τα υλικά, όπως η κατοικία, τα μετρητά ή οι αποταμιεύσεις στην τράπεζα. Τα υλικά στοιχεία έχουν φυσική υπόσταση κι έτσι είναι σχετικά απλό να τα μετρήσουμε και να τα ορίσουμε. Κατά συνέπεια, είναι εύκολο κάποιος να τα αποτιμήσει και να τα ανταλλάξει, και επομένως είναι εύκολο να τα καταλάβουμε και να παρακολουθούμε την πορεία τους: οι κινήσεις του τραπεζικού μας λογαριασμού είναι εύκολο να ελέγχονται, η τιμή ενός σπιτιού να επαληθεύεται από το ίντερνετ και η πορεία των συντάξεων να ελέγχεται με προσοχή. Τα άυλα όμως περιουσιακά στοιχεία, όπως είναι οι φιλίες και η οικογένεια, η σωματική και διανοητική υγεία, οι δεξιότητες και οι γνώσεις δεν έχουν αυτή την υλική υπόσταση· έτσι είναι δύσκολο κανείς να τα μετρήσει και να τα πουλήσει ή να τα αγοράσει.

Κάποια από τα άυλα περιουσιακά στοιχεία είναι σχετικά εύκολο να τα μετρήσει κανείς. Προφανώς η μέτρηση της υγείας και της ζωτικότητας είναι σχετικά εύκολη και οι προληπτικοί έλεγχοι υγείας που κάνουμε οι περισσότεροι είναι σχεδιασμένοι να μετρούν στοιχεία και να μας υπενθυμίζουν εάν η υγεία μας έχει βελτιωθεί ή χειροτερεύσει σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Το ίδιο ισχύει και για κάποιες δεξιότητες και μορφές γνώσης. Οι εξετάσεις που δίνουμε και οι πιστοποιήσεις που παίρνουμε αποτελούν μια μέτρηση των γνώσεων μας, αν και η άρρητη γνώση είναι από τη φύση της πιο δύσκολο να μετρηθεί. Και τι να πει κανείς για τις φιλίες και τις σχέσεις; Οι περισσότεροι καταλαβαίνουμε αν οι πιο σημαντικές μας σχέσεις είναι υγιείς, αλλά θα δυσκολευόμασταν πολύ να ποσοτικοποιήσουμε την κατανόηση αυτή. Οι αναλυτές κάνουν σημαντικές προσπάθειες να μετρήσουν το μέγεθος, την ποικιλία και τη διασύνδεση των δικτύων ενός ατόμου και, σε βιά-

θος χρόνου, να παρακολουθήσουν τον βαθμό με τον οποίο αυτά τα δίκτυα αναπτύσσονται ή εξαντλούνται.¹ Η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας της επαυξημένης πραγματικότητας – η οποία μετράει εκδηλώσεις της καθημερινής μας συμπεριφοράς, όπως τα χιλιόμετρα που περπατήσαμε, τον χρόνο που αφιερώσαμε συζητώντας με τους φίλους μας, κλπ. – θα εμπλουτίσει τον τρόπο με τον οποίο μετράμε τα άυλα περιουσιακά στοιχεία.

Κάποια από τα άυλα περιουσιακά στοιχεία μπορούν να μετρηθούν ποσοτικά άμεσα ή έμμεσα, μερικά μόνο ποιοτικά (αύξηση/μείωση), ενώ άλλα δεν μπορούν να μετρηθούν. Μερικά μεγέθη μπορούν να συγκριθούν αντικειμενικά – για παράδειγμα το επίπεδο της εκπαίδευσης –, ενώ άλλα, όπως η ευτυχία, δεν μπορούν. Η ακαθόριστη και αφηρημένη φύση των άυλων περιουσιακών στοιχείων και ο συχνά υποκειμενικός τους χαρακτήρας κάνει την απόδοση αξίας αλλά και τη συναλλαγή μερικές φορές αδύνατη και πάντα δύσκολη. Και, όπως υποστηρίζει ο φιλόσοφος Μάικλ Σαντέλ, υπάρχει κάτι ακόμα πιο βαθύ στα άυλα περιουσιακά στοιχεία που τα καθιστά «ανεκτίμητα» και μη ανταλλάξιμα. Συχνά υπάρχει κάτι στη βαθύτερη ουσία τους και στην ιστορία τους που τα καθιστά μη ανταλλάξιμα. Δεν μπορούμε έτσι απλά να αγοράσουμε (ούτε καν να δημιουργήσουμε) μια φιλία ζωής όταν είμαστε πια 80 χρονών· ίσως μάλιστα η φιλία να μην μπορεί να αγοραστεί σε οποιαδήποτε ηλικία.

Το γεγονός ότι τα άυλα περιουσιακά στοιχεία δεν μπορούν να αγοραστούν ή να πουληθούν κάνει ακόμη πιο πολύπλοκο τον προγραμματισμό και την επένδυση σ' αυτά. Συγκριτικά, οι αποφάσεις για επένδυση σε υλικά περιουσιακά στοιχεία είναι σχετικά απλές. Κι αυτό εν μέρει ισχύει, γιατί οι αποφάσεις αυτές είναι αναστρέψιμες. Ένα σπίτι μπορεί να πουληθεί και να αγοραστεί, κατά βούληση, και τα χρήματα μπορούν να μετατραπούν

1. Βλ., για παράδειγμα, Johns, T. and Gratton, L., "The Third Wave of Virtual Work", *Harvard Business Review* (2013).

από χρηματιστηριακές μετοχές σε σύνταξη. Και καθώς τα υλικά περιουσιακά στοιχεία μπορούν εύκολα να αποτιμηθούν, να αγοραστούν και να πωληθούν, μπορούν το ίδιο εύκολα να αντικατασταθούν: να πουλήσουμε ένα σπίτι για να αγοράσουμε ένα άλλο ή να ρευστοποιήσουμε τις μετοχές μας.

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία όμως δεν υποκαθίστανται ούτε αναστρέφονται. Αν μεταναστεύσετε σε άλλη χώρα δεν μπορείτε να πουλήσετε τον παλιό φίλο και να αγοράσετε έναν καινούριο στον νέο σας τόπο. Αν οι γνώσεις και οι δεξιότητές σας δεν είναι πια χρήσιμες, δεν μπορείτε να τις πουλήσετε και να αγοράσετε νέες. Η επίπτωση αυτής της μη αναστρεψιμότητας είναι ότι πρέπει να έχουμε φροντίσει ιδιαίτερα να κάνουμε τις σωστές επιλογές όταν επενδύουμε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία και να γνωρίζουμε τι σημαίνει η ξαφνική απώλεια της αξίας τους. Ακριβώς όπως ένας σεισμός μπορεί να κάνει ένα σπίτι να χάσει την αξία του, έτσι και οι εξωτερικές μεταβολές μπορούν να κάνουν τα άυλα περιουσιακά στοιχεία να μην έχουν αξία.

Ωστόσο, το γεγονός ότι τα άυλα περιουσιακά στοιχεία δεν μπορούν ούτε να αποτιμηθούν ούτε να πωληθούν δεν σημαίνει ότι δεν έχουν αξία.² Ερωτήματα σχετικά με τη σημασία των άυλων περιουσιακών στοιχείων σε σχέση με τα υλικά περιουσιακά στοιχεία είναι ένα επαναλαμβανόμενο θέμα στη λογοτεχνία και στις θρησκείες.³ Δείτε, για παράδειγμα, έρευνες ψυχολογίας για το τι είναι αυτό που κάνει μια ζωή ευτυχισμένη και που της δίνει νόημα.

2. Η διάσημη φράση του Όσκαρ Ουάιλντ (από το έργο *Η βεντάλια της λαίδης Γουίντερμυρ* [1892]), «Κυνικός είναι αυτός που γνωρίζει την τιμή όλων και την αξία κανενός», είναι μια φράση που αναφέρεται συχνά και για τους οικονομολόγους.

3. Καινή Διαθήκη, Κατά Ματθαίον 19.24, «πάλιν δὲ λέγω ὑμῖν, εὐκολώτερόν ἐστι κάμψαι διὰ τρυπήματος ῥάφιδος διελθεῖν ἢ πλούσιον εἰς τὴν βασιλείαν τοῦ Θεοῦ εἰσελθεῖν». Κοράνι, «Μην επιτρέψετε τα επίγεια αγαθά να σας κάνουν να λησμονήσετε το Θεό, γιατί όποιος συμπεριφέρεται με αυτόν τον τρόπο, θα είναι χαμένος». Στο βιβλίο αυτό δεν ασχολούμαστε ευθέως με θρησκευτικά θέματα ή με θέματα πίστης. Για τους ανθρώπους που είναι θρησκευόμενοι, η θρησκεία πράγματι αποτελεί άυλο περιουσιακό στοιχείο που θα μπορούσε να αποτελεί το στήριγμα μιας καλής ζωής.

Η μεγάλη μελέτη του πανεπιστημίου του Harvard είναι ιδιαίτερα εντυπωσιακή. Η μελέτη παρακολούθησε την πορεία 268 φοιτητών του Harvard των ετών 1938-1940 για 75 χρόνια, εστιάζοντας σε ένα ευρύ φάσμα δεικτών. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι τα υλικά στοιχεία ήταν πράγματι σημαντικά –το να έχει κανείς λιγότερα χρήματα σε μια ομάδα ομοίων είναι πηγή δυσαρέσκειας. Ωστόσο, αυτό που προέκυψε ως ένας από τους βασικούς παράγοντες πρόβλεψης της ικανοποίησης από τη ζωή ήταν οι βαθιές και ισχυρές σχέσεις που είχαν δημιουργήσει οι άνδρες αυτοί κατά τη διάρκεια της ζωής τους.⁴ Σύμφωνα με τον συντονιστή της έρευνας Τζον Βάλιαντ, στη ζωή υπάρχουν δυο πυλώνες ευτυχίας: ο ένας είναι η αγάπη, ο άλλος είναι να βρει κανείς τον τρόπο να πορεύεται στη ζωή χωρίς να διώχνει την αγάπη. Το να κερδίζουμε περισσότερα χρήματα μας κάνει πιο ευτυχισμένους, αλλά η αγάπη είναι αυτή που μας κάνει ευτυχισμένους.

Οι οικονομολόγοι ασχολούνται συχνά με το *παράδοξο του Τσερλιν*, σύμφωνα με το οποίο το υψηλότερο επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης δεν οδηγεί σε μεγαλύτερη αύξηση της ευτυχίας, αν και οι πλουσιότεροι άνθρωποι τείνουν να είναι και πιο ευτυχισμένοι. Με άλλα λόγια όσο μια χώρα γίνεται πλουσιότερη, οι πολίτες της δεν γίνονται και πιο ευτυχισμένοι και αυτό υποδηλώνει ότι υπάρχουν άλλοι, σημαντικότεροι παράγοντες που κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται καλά.⁵

Φυσικά τίποτα από τα παραπάνω δεν σημαίνει ότι τα χρήματα δεν είναι σημαντικά. Κι ενώ τα χρήματα δεν αγοράζουν απευθείας άυλα αγαθά, η οικονομική ασφάλεια είναι απαραίτητη για να επενδύσουμε στα άυλα αγαθά: τα χρήματα μας βοηθούν να αγοράσουμε συνδρομές στα γυμναστήρια, οικογενειακές διακοπές και

4. Vaillant, G. E., *Adaptation to Life* (Little, Brown, 1977).

5. Η άποψη αυτή είναι αρκετά αμφιλεγόμενη και πολλές σύγχρονες μελέτες αμφισβητούν την ορθότητά της. Βλ., Stevenson, B. and Wolfers, J., "Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox", *Brookings Papers on Economic Activity* 1 (2008): 1–87.

την πνευματική ηρεμία να μοιραζόμαστε τον ελεύθερό μας χρόνο με τους αγαπημένους μας. Κι όπως τα χρήματα στηρίζουν τα άυλα αγαθά, έτσι και τα άυλα αγαθά με τη σειρά τους συμβάλλουν στην οικονομική επιτυχία. Οι συνδέσεις αυτές είναι σημαντικές, και η σωστή ισορροπία ανάμεσα στα δύο είναι σημαντικός παράγοντας στον σχεδιασμό της μακροβιότητας.

Πλούτος – Υλικός και άυλος

Με δεδομένο αυτό τον ορισμό των άυλων αγαθών, υπάρχει μια μεγάλη λίστα στοιχείων που δυνητικά μπορούν να θεωρηθούν άυλα αγαθά. Για παράδειγμα, υπάρχουν ενδείξεις ότι η ομορφιά είναι σημαντικό αγαθό. Ο οικονομολόγος Ντάνιελ Χάμερσμιθ στην έρευνα του βρήκε ότι οι όμορφοι άνθρωποι προσλαμβάνονται ευκολότερα, προάγονται γρηγορότερα, και πληρώνονται 3% - 4% περισσότερο από τους αντίστοιχους μέτριας εμφάνισης συναδέλφους τους.⁶ Οι πιο ψηλοί άνθρωποι πληρώνονται περισσότερο⁷ και υπάρχει πληθώρα ερευνών που τεκμηριώνουν την επίδραση του φύλου και των φυλετικών διαφορών στο εισόδημα.

Σύμφωνα με τον προηγούμενο ορισμό, καθένα από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να θεωρηθεί άυλο περιουσιακό στοιχείο –αφού μπορεί να προσφέρει μια ροή κερδών για μεγάλα χρονικά διαστήματα, ενώ δεν μπορεί να αποκοπεί, να τιμολογηθεί και να πουληθεί ή να αγοραστεί. Προφανώς το ίδιο ισχύει και για ένα πλήθος άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως η ευφυΐα, η γενετικά κληρονομημένη υγεία, η προέλευση από μια μορφωμένη και εύπορη οικογένεια, αλλά και για βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μας, όπως η θετική διάθεση ή η κοινωνικότητα. Το φάσμα των πιθανών άυλων αγαθών είναι δυνητικά πολύ μεγάλο και είναι πολλοί οι γενετικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την τύχη μας.

6. Hamermesh, D. S., *Beauty Pays: Why Attractive People are More Successful* (Princeton University Press, 2011).

7. Schick, A. and Steckel, R. H., "Height as a Proxy for Cognitive and Non-Cognitive Ability", NBER Working Paper 16570 (2010).

Εμείς, στη δική μας μελέτη, αγνοούμε τα άυλα στοιχεία με τα οποία είναι προικισμένο το άτομο κατά τη γέννησή του. Αντιθέτως εστιάζουμε στα άυλα αγαθά που εξαρτώνται από ατομικές επιλογές, στους παράγοντες δηλαδή που το άτομο μπορεί να επιδράσει και να επηρεάσει. Είναι αδύνατον, για παράδειγμα, να επιλέξουμε να γίνουμε πιο όμορφοι ή πιο έξυπνοι, ή να γεννηθούμε σε μια πιο μορφωμένη οικογένεια ή ακόμα και να αποκτήσουμε έναν πιο θετικό χαρακτήρα. Αυτό όμως δεν αναιρεί το γεγονός ότι μπορούμε να διαμορφώσουμε και να αναπτύξουμε αυτά τα στοιχεία μέσω της κοσμητικής χειρουργικής ή να γίνουμε περισσότερο κοινωνικοί μέσω της συμπεριφορικής ψυχοθεραπείας. Ωστόσο, εμείς θεωρούμε ότι η αναλογία ανάμεσα σε αυτά που παραμένουν αμετάβλητα και σε αυτά που επιδέχονται βελτιώσεων είναι τέτοια που πρέπει να τα θεωρούμε προκαθορισμένα.

Ακόμη και αφαιρώντας τα κληρονομικά αυτά στοιχεία, παραμένει μια μεγάλη γκάμα πιθανών άυλων περιουσιακών στοιχείων. Γι' αυτό τα επιλέξαμε και τα κατηγοριοποιήσαμε με τρόπο που έχει νόημα για τη μακροβιότητα, χωρίζοντάς τα σε τρεις ξεχωριστές ομάδες.

Η πρώτη κατηγορία αφορά στα παραγωγικά περιουσιακά στοιχεία. Είναι εκείνα που μας βοηθούν να γινόμαστε παραγωγικοί και επιτυχημένοι στο επάγγελμα και συνεπώς προωθούν το εισόδημά μας άμεσα. Προφανώς, οι δεξιότητες και γνώσεις αποτελούν δομικό στοιχείο αυτής της κατηγορίας, αλλά υπάρχουν και πολλά άλλα.

Η δεύτερη είναι τα ζωτικά περιουσιακά στοιχεία. Σε γενικές γραμμές περιλαμβάνουν την πνευματική και σωματική υγεία και την ευεξία. Εδώ όμως ανήκουν και η φιλία, οι καλές οικογενειακές σχέσεις και συντροφικές σχέσεις, όπως επίσης και η φυσική κατάσταση και η υγεία. Διαχρονικές έρευνες έχουν δείξει ότι τα μεγάλα αποθέματα ενέργειας και ευεξίας αποτελούν βασική παράμετρο στον χαρακτηρισμό μιας ζωής ως καλής.

Η τελευταία κατηγορία είναι τα *μετασχηματιστικά* περιουσιακά στοιχεία. Στη διάρκεια μιας εκατοντάχρονης ζωής θα βιώσουμε μεγάλες αλλαγές και πολλές μεταβάσεις. Τα μετασχηματιστικά

στοιχεία σχετίζονται με την αυτογνωσία, την ικανότητά μας να συμμετέχουμε σε διαφορετικά δίκτυα και το πόσο ανοιχτοί είμαστε σε νέες εμπειρίες. Αυτή η ομάδα στοιχείων είχε μεν μικρή σημασία στη ζωή των τριών φάσεων, αλλά θα αποκτήσει τεράστια σημασία στη ζωή των πολλαπλών φάσεων.

1. Παραγωγικά στοιχεία

Τα παραγωγικά στοιχεία είναι αυτά που ενισχύουν την παραγωγικότητα στην εργασία και δίνουν ώθηση στο εισόδημα και στις επαγγελματικές προοπτικές. Φυσικά, πολλά μη υλικά στοιχεία επηρεάζουν τις εργασιακές μας δυνατότητες –όταν είμαστε άρρωστοι ή όταν είμαστε δυστυχείς στις σχέσεις μας αναμφίβολα η απόδοση στην εργασία μας πλήττεται. Ωστόσο παρακάτω θα εστιάσουμε στα στοιχεία που επιδρούν άμεσα στην παραγωγικότητα. Αυτό δεν σημαίνει ότι η μοναδική τους αξία έχει άμεση συσχέτιση μόνο με την παραγωγικότητα, καθώς αναμφίβολα διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο και στο γενικότερο αίσθημα ευεξίας.

Απόθεμα πολύτιμων δεξιοτήτων και γνώσεων

Το πιο σαφές παράδειγμα των παραγωγικών στοιχείων είναι οι δεξιότητες και οι γνώσεις που έχουμε αποκομίσει με τα χρόνια. Το απόθεμα αυτό έχει προέλθει είτε μέσα από τις μεγάλες χρονικές περιόδους που έχουμε αφιερώσει στην εκπαίδευσή μας, είτε επειδή ασχοληθήκαμε με συγκεκριμένα είδη εργασίας που προσφέρουν γνώση, είτε επειδή έχουμε βοηθηθεί από ειδικούς, μέντορες ή συναδέλφους. Είναι πολύ σημαντικά λόγω της εξαιρετικής ταχύτητας με την οποία εξελίσσονται τόσο η αγορά εργασίας όσο και η απόκτηση δεξιοτήτων. Το γεγονός αυτό δημιουργεί ερωτήματα για το ποιος τελικά είναι ο βέλτιστος τρόπος επένδυσης για την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων και κυρίως για το πού θα πρέπει να εστιάσουμε.

Οι αποδόσεις της μάθησης και της εκπαίδευσης

Στη διάρκεια μιας μακράς και παραγωγικής ζωής η επένδυση στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων είναι προτεραιότητα. Τα οικονομικά οφέλη από τη μάθηση και την εκπαίδευση είναι σημαντικά. Τη στιγμή που γράφεται αυτό το βιβλίο, ένας 22χρονος απόφοιτος πανεπιστημίου στις ΗΠΑ έχει ετήσιο εισόδημα περίπου 30.000 δολάρια τον χρόνο, ενώ ένας 22χρονος χωρίς πτυχίο 18.000 δολάρια. Το χάσμα μεταξύ τους συνεχίζει να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου και φτάνει στην κορύφωσή του γύρω στα μέσα της δεκαετίας των 40, τότε που ο απόφοιτος πανεπιστημίου έχει ετήσιο εισόδημα περίπου 80.000 δολάρια, ενώ ο απόφοιτος λυκείου 30.000. Η μέση απόδοση της εκπαίδευσης είναι 15% πάνω από τον πληθωρισμό.⁸ Αν συνεχιστούν αυτά τα ποσοστά απόδοσης, τότε σίγουρα μπορούμε να αναμένουμε κάποια από τα επιπλέον χρόνια ζωής που μας προσφέρει η μακροζωία να επενδύονται στην εκπαίδευση. Στη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, ο μέσος όρος των ετών φοίτησης στις ΗΠΑ έχει αυξηθεί από τα επτά στα δεκατέσσερα χρόνια και είναι πολύ πιθανό να αυξηθεί περαιτέρω.

Οι καινοτομίες στην τεχνολογία θα έχουν σημαντική επίπτωση στην αγορά εργασίας. Πράγματι, οι οικονομολόγοι του Harvard Κλόντια Γκόλντιν και Λάρι Κατζ περιγράφουν έναν αγώνα δρόμου μεταξύ εκπαίδευσης και τεχνολογίας.⁹ Μέχρι σήμερα η τεχνολογία έχει λειτουργήσει ως συμπλήρωμα της εκπαίδευσης: όσο η τεχνολογία εξελισσόταν τόσο αυξάνονταν και οι μισθοί των ειδικευμένων εργαζομένων. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι είδαν τους μισθούς τους να πέφτουν και οι κοινωνίες γνώρισαν αύξηση των ανισοτήτων, αλλά η αναβάθμιση της οικονομικής σημασίας της εκπαίδευσης οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που φοιτούν στα πανεπιστήμια. Σήμερα το 20-30%

8. Greenstone, M. and Looney, A. http://www.hamiltonproject.org/assets/legacy/files/downloads_and_links/06_college_value.pdf.

9. Goldin, C. and Katz, L., *The Race Between Education and Technology* (Harvard University Press, 2008).

του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ έχουν πτυχίο, κι αυτό είναι ένα ποσοστό που αυξάνεται συνεχώς.

Με τη διάδοση των πανεπιστημιακών σπουδών και την πρόοδο της τεχνολογίας, είναι πολύ λογικό κάποιοι άνθρωποι να χρησιμοποιήσουν τον επιπρόσθετο χρόνο της ζωής τους για μεταπτυχιακές σπουδές. Η μεταπτυχιακή εκπαίδευση προσφέρει ακόμη μεγαλύτερη εξειδίκευση και παρέχει ενδείξεις αφοσίωσης και εμπειριστάωμένης γνώσης, στοιχεία που βοηθούν το άτομο να ξεχωρίσει στην αγορά εργασίας. Όσο η τεχνολογία των πληροφοριών οδηγεί σε μεγαλύτερη πόλωση στην αγορά εργασίας, όλο και περισσότεροι οι άνθρωποι θα προσπαθούν να φτάσουν σε υψηλά επίπεδα κατανομής δεξιοτήτων και να διακριθούν αποκτώντας μεταπτυχιακά προσόντα.

Ωστόσο, όπως συνηθίζουν να λένε και οι σύμβουλοι επενδύσεων «τα προηγούμενα αποτελέσματα δεν προβλέπουν τις μελλοντικές αποδόσεις» και αυτό θα μπορούσε να αποτελεί σημείο καμπής των αποδόσεων της εκπαίδευσης και της συνέχισης της αύξησης του αριθμού των ανθρώπων με ανώτατη εκπαίδευση. Δεν υπάρχει ουδεμία αμφιβολία ότι μελλοντικά θα αλλάξει δραματικά το τι δεξιότητες και γνώσεις αποκτούμε και το πώς και πότε τις αποκτούμε.

Είναι πιθανόν σε μια ζωή 100 ετών η ουσιαστική απόκτηση γνώσεων να μην γίνεται μόνο μία φορά και να μην ολοκληρώνεται στη νεανική μας ζωή. Με δεδομένη την ταχύτητα των τεχνολογικών εξελίξεων, είναι αρκετά πιθανό η εξειδίκευση που αποκτίσαμε στα πρώτα βήματα της καριέρας μας να μην είναι επαρκής για όλη τη διάρκεια της μακράς επαγγελματικής μας πορείας. Είτε λόγω πλήξης είτε λόγω του γεγονότος ότι οι δεξιότητες στην τεχνολογία θα είναι πια απαραίτητες, η απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ειδικοτήτων θα είναι μια διά βίου προσπάθεια. Μια εκατονταετής ζωή περιλαμβάνει 873.000 ώρες, ενώ η απόκτηση μιας ειδίκευσης, όπως συχνά υποστηρίζουν οι ειδικοί, μπορεί να γίνει σε 10.000 ώρες. Αυτό σημαίνει ότι η ειδίκευση σε παραπάνω από έναν τομέα δεν θα θεωρείται κάτι φοβερό ή ανέφικτο.

Αποτιμώντας τη γνώση

Η μάθηση είναι σημαντικό στοιχείο της ζωής και έχει αξία πολύ μεγαλύτερη από το εισόδημα που δημιουργεί. Ο Νέλσον Μαντέλα πολύ ορθά είχε πει: «Η παιδεία είναι το πιο ισχυρό όπλο που μπορεί να χρησιμοποιήσει κανείς για να αλλάξει τον κόσμο» και δεν αναφερόταν ούτε στο ΑΕΠ ούτε στο εισόδημα. Έχει μεγάλη αξία το να επιλέγουμε να μαθαίνουμε αυτό που μας παθιάζει και μας ενδιαφέρει πραγματικά. Βέβαια, για τους περισσότερους το εισόδημα είναι πολύ σημαντικό, και θα γίνει ακόμη πιο σημαντικό στη μακροβιότητα. Κοιτάζοντας προς το μέλλον, είναι άραγε δυνατόν να γνωρίζουμε τι είναι αυτό που θα μας συγκινεί και θα μας ενδιαφέρει και που θα μας εξασφαλίζει ταυτόχρονα κι ένα καλό εισόδημα;

Θεωρητικά αυτό είναι ένα ερώτημα που είναι εύκολο να απαντηθεί. Η έμφαση πρέπει να δοθεί στην απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων που έχουν αξία –με άλλα λόγια σε γνώσεις και δεξιότητες για τις οποίες υπάρχει ζήτηση και θεωρούνται χρήσιμες– και που είναι σπάνιες. Δεν τις διαθέτουν πολλοί άνθρωποι, εξ ου και η προηγούμενη πρόβλεψη για την αύξηση των μεταπτυχιακών σπουδών. Θα πρέπει επίσης να είναι δύσκολο να τις αντιγράψει κάποιος, ώστε όσοι τις έχουν να διατηρούν το προβάδισμα έναντι άλλων.¹⁰ Επιπλέον, θα πρέπει να είναι δύσκολο να υποκατασταθούν. Αυτό το τελευταίο είναι το χαρακτηριστικό που απειλείται περισσότερο από την τεχνολογία και είναι η μεγάλη πρόκληση που θα αντιμετωπίσουμε στις μαθησιακές και εκπαιδευτικές μας επιλογές.

Η μεγαλύτερη ανησυχία προς το παρόν είναι η άνοδος της μηχανικής μάθησης και της τεχνητής νοημοσύνης. Με δεδομένες αυτές τις εξελίξεις, ποιες γνώσεις και δεξιότητες θα θεωρούνται σημαντικές

10. Για παράδειγμα, κάποιοι που γεννήθηκαν στην Καλιφόρνια γύρω στο 1955, είχαν αρκετά νωρίς πρόσβαση στους υπολογιστές, διότι οι πατεράδες τους δούλευαν στο Campus της Χεροκ, στο Πάλο Άλτο και έφερναν στο σπίτι, στα παιδιά τους, αυτή τη γνώση και τον εξοπλισμό. Τέτοιες «ακραίες περιπτώσεις» ήταν ο Μπιλ Γκέιτς και ο Στιβ Τζομπς, οι οποίοι απέκτησαν δεξιότητες ανεκτίμητης αξίας από το γεγονός ότι μεγάλωσαν στις συγκεκριμένες ιστορικές συνθήκες.

και πώς θα μπορούμε να τις εξελίσσουμε; Γενικότερα, υπάρχουν τρεις βασικοί τομείς όπου η εκπαίδευση, η μάθηση και η ανάπτυξη μπορούν να λειτουργήσουν υποστηρικτικά στην επαγγελματική πορεία, παρά τις ριζικές αλλαγές στην τεχνολογία: στην ενίσχυση της ανάπτυξης νέων ιδεών και της δημιουργικότητας, στη δυνατότητα ανάπτυξης των ανθρώπινων δεξιοτήτων και της συναισθηματικής εμπλοκής, αυτό που οι ψυχολόγοι ονομάζουν «ενσυναίσθηση», και στην ανάπτυξη βασικών γενικών δεξιοτήτων, όπως η πνευματική ευελιξία και η σβελτάδα.

Είναι πολύ πιθανό να υπάρξει αύξηση της σημασίας της εκπαίδευσης που ενισχύει τη δημιουργία νέων ιδεών και της αξίας της καινοτομίας και της δημιουργικότητας. Αν ο 19^{ος} αιώνας ήταν ο αιώνας της Βιομηχανικής Επανάστασης και της ισχύος του φυσικού κεφαλαίου, τότε ο 20^{ος} αιώνας ήταν ο αιώνας της παιδείας και του ανθρώπινου κεφαλαίου. Ο 21^{ος} αιώνας, ωστόσο, θα είναι ο αιώνας της προστιθέμενης αξίας των ιδεών και των καινοτομιών που μπορούν να αναπαραχθούν ή να αγοραστούν από άλλους. Κάτι τέτοιο ήδη συμβαίνει στο London Business School, στο πανεπιστήμιο στο οποίο διδάσκουμε και οι δύο συγγραφείς και στο οποίο δίδεται ολοένα και αυξανόμενη έμφαση, τόσο από τους φοιτητές όσο και από τις εταιρείες, σε νέες ιδέες και καινοτομίες, στη δημιουργικότητα και στην επιχειρηματικότητα.

Στην ίδια λογική με τα παραπάνω είναι και η αυξανόμενη σημασία των ανθρώπινων δεξιοτήτων και της κριτικής σκέψης. Υπάρχουν και αυτοί που υποστηρίζουν ότι ακόμη κι αυτές οι δεξιότητες μπορούν να εκτελούνται από την τεχνητή νοημοσύνη -δίνοντας ως παράδειγμα τον υπερυπολογιστή Watson της IBM που μπορεί να κάνει λεπτομερειακές ογκολογικές διαγνώσεις. Αυτό σημαίνει ότι, με τη βελτίωση των δυνατοτήτων διάγνωσης, οι δεξιότητες που θα απαιτούνται από τους γιατρούς θα μετατοπιστούν από την ανεύρεση της πληροφορίας προς μια βαθύτερη διαισθητική εμπειρία, προς περισσότερο διαπροσωπικές δεξιότητες, ενώ θα δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην καθοδήγηση ομάδων και στην ορθή κρίση. Αντίστοιχες τεχνολογικές εξελίξεις θα συμβούν και στην εκπαίδευση, όπου τα

ψηφιακά μέσα διδασκαλίας θα αντικαταστήσουν το σχολικό εγχειρίδιο και τη διδασκαλία στην τάξη, ενώ οι δεξιότητες που θα έχουν αξία θα έχουν να κάνουν με τις πιο περίπλοκες ανθρώπινες δεξιότητες της ενσυναίσθησης, της καθοδήγησης και της ενθάρρυνσης.

Στην πορεία μια μακράς παραγωγικής ζωής θα αυξάνεται το ενδιαφέρον για γενικές δεξιότητες ευελιξίας και ικανότητες όπως η πνευματική ευελιξία και η εξυπνάδα. Δημιουργείται λοιπόν μια ενδιαφέρουσα αντίθεση ανάμεσα στην ανάγκη για πιο γενικές δεξιότητες και στη σημασία της εξειδίκευσης. Η εξειδίκευση είναι σημαντική και αναγκαία και, όταν αφορά σε έναν τομέα με εντεινόμενη σημασία, μπορεί να αποδειχθεί και πολύτιμη. Το πρόβλημα είναι ότι καμία ειδίκευση δεν θα είναι αρκετή για να ενισχύει την παραγωγικότητά μας σε όλη τη διάρκεια μιας μακράς επαγγελματικής πορείας. Κι αν υπολογίσουμε τον ρυθμό των τεχνολογικών αναταράξεων, τότε θα διαπιστώσουμε ότι κάθε εξειδίκευση είναι πολύ πιθανό σύντομα να θεωρείται παρωχημένη. Άρα, οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να επιλέγουν να εξειδικεύονται σε μια δεδομένη φάση της επαγγελματικής ζωής και στη συνέχεια να επανειδικεύονται, καθώς θα αλλάζουν πεδίο και δραστηριότητες. Συνεπώς η τυπική εκπαίδευση θα δημιουργεί όλο και περισσότερες ευκαιρίες στην ανάπτυξη βασικών αναλυτικών ικανοτήτων και αρχών. Η ανάπτυξη αυτών των χαρακτηριστικών είναι που μας δίνει τη δυνατότητα να γίνουμε ευέλικτοι και καινοτόμοι και να αλλάζουμε επαγγελματικούς κλάδους. Έτσι, ενώ η εξειδίκευση θα απαιτεί από εμάς να εμβαθύνουμε στη γνώση για να έχουμε επαγγελματική επιτυχία, και θα αποτελεί ένδειξη ότι διαθέτουμε ικανότητες σκέψης, είναι μάλλον απίθανο ότι θα επαρκεί για ολόκληρη την επαγγελματική μας πορεία. Και επειδή αυτό που αναμένεται είναι ότι οι άνθρωποι θα μετακινούνται από το ένα επάγγελμα στο άλλο και από τον έναν τομέα στον άλλον, θα είναι πολύ σημαντική και η απόκτηση «ευέλικτων» και πιστοποιημένων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Έτσι η συζήτηση συνεχίζεται. Πολλοί πιστεύουν ότι μια εκσυγχρονισμένη μορφή θεωρητικών σπουδών μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά πολύτιμη, μιας και οι ανθρώπινες δεξιότητες, η ενсу-

ναίσθηση και η κριτική ικανότητα όπως και η δημιουργικότητα αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία. Άλλοι πάλι αντιτείνουν ότι σε έναν κόσμο όπου η τεχνολογία και οι επιστήμες γίνονται πιο σημαντικές από ποτέ, οι σπουδές στην επιστήμη, στην τεχνολογία, στην εφαρμοσμένη μηχανική ή στα μαθηματικά θα συνεχίσουν να έχουν το πιο βασικό σημαντικό πλεονέκτημα. Φυσικά, σε μια μακρά ζωή, δεν χρειάζεται να επιλέξουμε ή το ένα ή το άλλο –ίσως να είναι εφικτό να τα συνδυάσουμε και τα δύο.

Μαζί με τις αλλαγές σ' αυτά που μαθαίνουμε, θα υπάρξουν και αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο τα μαθαίνουμε. Πιο συγκεκριμένα, θα δοθεί έμφαση στη βιωματική μάθηση. Πρόκειται για τη μάθηση που ξεφεύγει από το εγχειρίδιο και τις σχολικές τάξεις και που αναπτύσσεται μέσα από την πράξη. Εν μέρει, η αξία της βιωματικής μάθησης θα γίνει μεγαλύτερη, καθώς η απλή απόκτηση γνώσεων γίνεται πολύ πιο εύκολη λόγω των εξελίξεων στη διαδικτυακή και ηλεκτρονική μάθηση. Αυτό, λοιπόν, που θα διαχωρίζει τους ανθρώπους, δεν θα είναι αυτό που γνωρίζουν, αλλά οι εμπειρίες που έχουν αποκτήσει από τη χρήση αυτής της γνώσης. Αυτό είναι μια συνέπεια των δύο παραδόξων (του Πολάνυι και του Μόραβεκ) τα οποία αναφέραμε νωρίτερα, και αναδεικνύει την αυξανόμενη σημασία της άρρητης γνώσης –της γνώσης δηλαδή που δεν μπορεί να κωδικοποιηθεί. Η άρρητη γνώση, αν και είναι πολύ δύσκολο να αποκτηθεί, έχει μεγάλη αξία. Αποτελεί τη βάση της σοφίας, της κατανόησης και της διαίσθησης και αποκτάται μέσα από την εξάσκηση, την επανάληψη και την παρατήρηση.

Υπάρχει επίσης η πιθανότητα αυτό που οι εργοδότες θεωρούν σημαντικό χαρακτηριστικό των εργαζομένων να είναι να μην είναι απλά μορφωμένοι, αλλά να αντιλαμβάνονται πώς λειτουργεί ο πραγματικός κόσμος. Κι ενώ η βιωματική μάθηση θα αποτελεί αναμφίβολα μέρος των προπτυχιακών και των μεταπτυχιακών σπουδών, η ανάπτυξή της θα γίνει μέσα από άλλες ρυθμίσεις. Στα σενάρια που θα παρουσιαστούν παρακάτω, περιγράψουμε αναλυτικά μια σειρά από νέες φάσεις ζωής που θα είναι επικεντρωμένες

στην απόκτηση σημαντικών δεξιοτήτων και γνώσεων μέσω της βιωματικής μάθησης. Θα δείξουμε επίσης ότι, ενώ η βιωματική μάθηση έχει πολλά πλεονεκτήματα, το μειονέκτημά της έναντι της τυπικής μάθησης είναι ότι η τελευταία είναι πολύ πιο εύκολο να πιστοποιηθεί και να επικυρωθεί.

Η ομάδα των ομοίων

Οι δεξιότητες και οι γνώσεις φαίνεται να είναι κάτι μοναδικό. Τα πτυχία αντανακλούν τις ατομικές ικανότητες και επιδόσεις και όλοι οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί τιμωρούν αυστηρά τη λογοκλοπή και την αντιγραφή. Ωστόσο, αποδεικνύεται ότι ο τρόπος που αποκτούμε γνώσεις και ο βαθμός της παραγωγικότητάς μας εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τους άλλους. Το να κάνουμε τη γνώση παραγωγική είναι, με άλλα λόγια, ένα ομαδικό παιχνίδι. Οι καθοριστικές αλληλεξαρτήσεις στην εκτέλεση πιο σύνθετων εργασιών δείχνουν ότι τα πολύ παραγωγικά άτομα θέλουν να συνεργάζονται με αντίστοιχα παραγωγικά άτομα. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο οικονομολόγος του Harvard Μάικλ Κρέμερ,¹¹ ο Τσάρλι Πάρκερ έπαιζε με τον Ντίτζι Γκίλεσπι και ο Ντόνι Όζμοντ με τη Μαρί Όζμοντ.

Η σημασία των άλλων αναδεικνύεται ξεκάθαρα στην εντυπωσιακή μελέτη του Μπόρις Γκρόισμπεργκ του Harvard Business School.¹² Το ενδιαφέρον του επικεντρώθηκε στην αξία που δημιουργεί ένας εργαζόμενος και στην αξία που δημιουργεί σε συνδυασμό με τους άλλους γύρω του. Για την κατανόηση αυτής της ισορροπίας, ο Γκρόισμπεργκ μελέτησε την επαγγελματική πορεία περισσότερων από χίλιων αναλυτών, οι οποίοι εργάζονταν σε επενδυτικές τράπεζες της Wall Street. Εάν το απόθεμα γνώσεων του κάθε αναλυτή μεταφραζόταν άμεσα σε ατομική παραγωγικότητα, αυτό σημαίνει ότι

11. Kremer, M., "The O-Ring Theory of Economic Development", *Quarterly Journal of Economics* 108 (1993): 551–75.

12. Groysberg, B., *Chasing Stars: The Myth of Talent and the Portability of Performance* (Princeton University Press, 2012).

όταν μετακινούνταν σε άλλη τράπεζα η απόδοσή τους θα έπρεπε να παραμείνει η ίδια. Αν η απόδοσή τους εξαρτιόταν και από τους άλλους, αυτό σημαίνει ότι όταν θα πήγαιναν σε μια άλλη τράπεζα, η απόδοσή τους θα έπρεπε να μειώνεται. Ο Γκρόισμπεργκ βρήκε ότι αυτό ακριβώς συμβαίνει. Οι γνώσεις των αναλυτών δεν μεταφερόταν στο σύνολό τους, με συνέπεια η απόδοσή τους να υφίσταται άμεση πτώση που συχνά διαρκούσε για καιρό.

Για ποιο λόγο οι γνώσεις και οι δεξιότητες των αναλυτών δεν μεταφέρονταν και τι μαθαίνουμε από αυτή τη διαπίστωση; Υπάρχουν θέματα που σχετίζονται με τις ίδιες τις εταιρείες – διαχείριση εργαζομένων, οργανωσιακή κουλτούρα – που είναι σημαντικά στη διαδικασία μετατροπής των ατομικών γνώσεων σε παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Αυτό που είναι σημαντικό είναι το εύρημα του Γκρόισμπεργκ ότι δεν είναι όλες οι εταιρείες στον ίδιο βαθμό ικανές να μετατρέπουν τις ατομικές δεξιότητες σε απόδοση. Αυτό σημαίνει ότι, όταν σκέφτεστε να μεγιστοποιήσετε το απόθεμα της γνώσης σας, πρέπει να προσέξετε να βρείτε την εταιρεία που θα σας ταιριάζει. Αυτό που καθιστά σαφές η έρευνα είναι ότι τα δίκτυα των συνεργατών και των συναδέλφων που είχαν δημιουργήσει οι αναλυτές μέσα στην τράπεζα έπαιζαν καθοριστικό ρόλο στην απόδοσή τους. Τα δίκτυα αυτά αποδεικνύονταν ακόμα πιο αποτελεσματικά όταν τα μέλη της ομάδας εμπιστεύονταν και εκτιμούσαν το ένα το άλλο. Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι όταν η απόδοση παρέμενε η ίδια ή αυξανόταν, είχε μετακινηθεί ολόκληρη η ομάδα του συγκεκριμένου αναλυτή σε άλλη τράπεζα. Χωρίς τη στήριξη του δικτύου τους, οι πολύ καλοί αυτοί αναλυτές είχαν μειωμένη απόδοση και το άστρο τους σιγά σιγά έχανε τη λάμψη του στο νέο περιβάλλον.

Τα επαγγελματικά δίκτυα και οι σχέσεις αποτελούν σημαντικό μέρος των παραγωγικών πλεονεκτημάτων, και αποδίδονται με τον όρο επαγγελματικό κοινωνικό κεφάλαιο.¹³ Οι ισχυρές σχέσεις που

13. Coleman, J. S., "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology* 94 (supp.) (1998): S95–120.

αναπτύσσουμε επιτρέπουν την εύκολη απόκτηση γνώσεων και στηρίζουν την παραγωγικότητα και την καινοτομία. Η εξήγηση είναι ότι οι στενές σχέσεις συνεργασίας που βασίζονται στη φήμη και στην αναγνώριση, μας δίνουν τη δυνατότητα να αποκτήσουμε πολύ περισσότερες γνώσεις και πληροφορίες από αυτές που ήδη έχουμε. Αυτό δημιουργεί ένα γόνιμο έδαφος συνεργασίας που μας δίνει τη δυνατότητα να ενώνουμε ιδέες και πληροφορίες. Αυτός ο συνδυασμός αποδεικνύεται ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας στην καινοτομία.¹⁴

Φαίνεται ότι αυτό που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ανάπτυξη των παραγωγικών πόρων είναι τα μικρά δίκτυα εργασίας μεταξύ συναδέλφων που έχουν αναπτύξει ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ τους. Όταν έχουν διαμορφώσει τέτοιου είδους δίκτυα, είναι εύκολο να μοιράζονται δεξιότητες και τεχνογνωσία και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλο στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Στις μελέτες που έκανε η Λίντα για τις συνεργασίες, ονόμασε αυτά τα δίκτυα «παρέα». Πρόκειται για ένα δίκτυο στενών επαγγελματικών σχέσεων που τα μέλη τους έχουν αμοιβαία εμπιστοσύνη, καθοδηγούν, συμβουλεύουν και υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον και μοιράζονται τα δίκτυά τους.¹⁵

Πώς αναπτύσσεται μια «παρέα»; Όπως και σε άλλες πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου, χρειάζεται χρόνος. Συμβαίνει όταν είμαστε έτοιμοι και ικανοί να αφιερώσουμε σημαντικό χρόνο στην οικοδόμηση σχέσεων με άτομα που έχουν γνώσεις και δεξιότητες παρόμοιες με τις δικές μας και περνάμε πολύ χρόνο σε διαπροσωπικές συζητήσεις. Είναι αυτά τα διαστήματα που η τεχνογνωσία αναπτύσσεται και διαμοιράζεται.¹⁶

14. Gratton, L., *Hot Spots: Why Some Companies Buzz with Energy – and Others Don't* (FT Prentice Hall, 2007).

15. Gratton, *Hot Spots*.

16. Polanyi, M., *Personal Knowledge* (Routledge and Kegan Paul, 1962).

Φήμη

Τα διευθυντικά στελέχη μεγάλων εταιρειών όπως η Coca-Cola ή η Apple, γνωρίζουν ότι η αξία της εταιρείας τους δεν βρίσκεται στα προϊόντα ή στα εργοστάσια και στα καταστήματά τους. Αντίθετα, η αξία των εταιρειών βρίσκεται σε μη υλικά στοιχεία, όπως είναι το εμπορικό σήμα ή τα πνευματικά δικαιώματα. Το εμπορικό σήμα της Apple, για παράδειγμα, εκτιμάται ότι έχει αξία μεγαλύτερη από 100 δισεκατομμύρια δολάρια. Παρ' όλο που τα εργαστήρια, τα εργοστάσια και τα καταστήματα είναι πολύ σημαντικά για τον σχεδιασμό, την παραγωγή και τη διανομή των προϊόντων της Apple, μέρος της μη υλικής αξίας της προέρχεται από το εμπορικό της σήμα.

Το ίδιο ισχύει και με την προσωπική φήμη. Στα μεσαιωνικά χρόνια στην Ευρώπη και στην Ασία οι τεχνίτες μπορούσαν να τιμολογήσουν τα προϊόντα τους εν μέρει λόγω του ονόματός τους. Για τους τεχνίτες στον Μεσαίωνα ο κοινωνιολόγος Ρίτσαρντ Σένετ επισημαίνει ότι: «Το μοναδικό και πιο σημαντικό καθήκον ενός τεχνίτη στον Μεσαίωνα ήταν η απόκτηση της καλής προσωπικής φήμης. Αυτό ήταν ένα ιδιαίτερα κρίσιμο θέμα για τους περιφερόμενους τεχνίτες, όπως οι χρυσοχόοι, που έφταναν ως ξένοι στους τόπους όπου πήγαιναν να δουλέψουν».¹⁷ Η φήμη τους χτιζόταν σταδιακά και είχε να κάνει με την καλή ποιότητα της δουλειάς τους -ο πελάτης μπορούσε να παραγγείλει ένα αντικείμενο γνωρίζοντας ότι το αποτέλεσμα θα ανταποκρίνεται στην ποιότητα που επιθυμούσε. Το εμπορικό σήμα και η φήμη είναι το ίδιο σημαντικά σήμερα, όπως ήταν και πριν από εκατοντάδες χρόνια. Όταν μια εταιρεία έχει ένα θετικά αναγνωρίσιμο εμπορικό σήμα ή ένα άτομο έχει μια καλή φήμη, οι άλλοι σχετίζονται πιο εύκολα μαζί του. Όταν μια εταιρεία έχει καλή φήμη, ο καταναλωτής δεν είναι ανάγκη να την ελέγχει και να την εξετάζει σχολαστικά, μιας και η

17. Sennett, R., *The Craftsman* (Yale University Press, 2008), 62.

φήμη της καθορίζει την προσδοκία του καταναλωτή. Το ίδιο ισχύει και για τους ανθρώπους. Όταν έχουν καλή φήμη, μπορούμε να τους εμπιστευτούμε και να είμαστε σίγουροι ότι θα ανταποκριθούν ικανοποιητικά σε πολλές διαφορετικές περιστάσεις.

Για να δημιουργήσουμε λοιπόν παραγωγικά πλεονεκτήματα, η καλή φήμη είναι εξόχως σημαντική, καθώς μας δίνει τη δυνατότητα να αξιοποιούμε το πολύτιμο απόθεμα των γνώσεων και των δεξιοτήτων που διαθέτουμε με παραγωγικό τρόπο. Επηρεάζει επίσης καθοριστικά το επαγγελματικό κοινωνικό μας κεφάλαιο. Χωρίς καλή φήμη είναι εντελώς απίθανο να είμαστε σε θέση να συγκροτήσουμε μια αξιόλογη ομάδα συνεργατών.

Όπως συμβαίνει και με τα υπόλοιπα άυλα περιουσιακά στοιχεία, για να χτιστεί η καλή φήμη απαιτείται επένδυση και χρόνος· μπορεί να μας αποδίδει μια ροή αξίας με την πάροδο του χρόνου, δεν μπορεί να πουληθεί ή να αγοραστεί και μπορεί να χάσει μέρος της αξίας της σχετικά γρήγορα. Έχουμε καλή φήμη όταν αποδεικνύουμε έμπρακτα ότι μπορούμε να διαθέτουμε συνεργατικό πνεύμα και ότι μπορούν να μας εμπιστευθούν. Έχουμε κακή φήμη όταν φερόμαστε συνεχώς με εγωιστικό τρόπο ή προδίδουμε την εμπιστοσύνη των άλλων. Η φήμη μας βέβαια κρίνεται από τους άλλους –οι άλλοι είναι αυτοί που αποφασίζουν αν η φήμη μας είναι καλή ή κακή. Πώς όμως την κρίνουν; Εν μέρει μέσω της συσχέτισης. Όσοι έχουν φοιτήσει σε συγκεκριμένα σχολεία ή έχουν εργαστεί σε εταιρείες που έχουν καλή φήμη προφανώς έχουν πλεονέκτημα, αρκεί να μην αποδείξουν το αντίθετο. Το ίδιο ακριβώς ίσχυε και για τον τεχνίτη στον Μεσαίωνα –αν ανήκε σε υψηλού κύρους συντεχνία ή αδελφότητα αυτό του προσέδιδε καλή φήμη, ακόμη και αν ήταν περιφερόμενος. Ιστορικά, η ιδιότητα του μέλους μιας επίλεκτης κοινότητας ή εταιρείας καθόριζε σε σημαντικό βαθμό την καλή φήμη. Παρ' όλο που αρχικά οι συσχετίσεις αυτές είναι σημαντικές, εντέλει η καλή φήμη καθορίζεται από τις συμπεριφορές που βλέπουν οι άλλοι. Οι προθέσεις και οι διπλώσεις αρχών δημιουργούν προσδοκίες, αλλά οι πράξεις είναι εκείνες που εδραιώνουν τελικά τη φήμη.

Τι βλέπουν οι άλλοι σε μας; Προφανώς, σε μια μικρή ή μεγάλη κοινότητα είναι δύσκολο να δίνουμε προσοχή στη συμπεριφορά όλων των ανθρώπων, και έτσι οι άνθρωποι τείνουν να παρατηρούν μόνο επιλεκτικές πληροφορίες. Κάποιες από αυτές τις αντιλήψεις διαμορφώνονται από την άμεση προσωπική εμπειρία, αλλά ένα μεγάλο ποσοστό διαμορφώνεται από όσα λένε οι άλλοι για εμάς. Η κοινότητα, λοιπόν, λειτουργεί γύρω μας ως ένα σύστημα που μεταδίδει συνεχώς πληροφορίες για εμάς σε ένα κοινό, και οι πληροφορίες αυτές πολλαπλασιάζονται καθώς διαχέονται.¹⁸ Πράγματι, η σημασία αυτής της κοινωνικής διάρθρωσης για τη δημιουργία και τη διάδοση μιας φήμης σημαίνει ότι η φήμη δεν είναι ένα πλεονέκτημα που έχουμε στην κατοχή μας. Αντιθέτως, δημιουργείται μέσα από το σύνολο των πεπειθίσεων, των εντυπώσεων και των αξιολογήσεων που διαμορφώνει η κοινότητα για εμάς. Συνεπώς, ενώ η καλή φήμη είναι ένα σημαντικό πλεονέκτημα, είναι ταυτόχρονα και ένα πολύ περίπλοκο πλεονέκτημα. Κι ενώ αποτελεί προϊόν του τρόπου με τον οποίο συμπεριφερόμαστε διαχρονικά και που μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στις παραγωγικές μας ικανότητες, ποτέ δεν είναι υπό τον πλήρη έλεγχό μας.

Καθώς οι επαγγελματικές μας πορείες θα κατανέμονται σε περισσότερες εταιρείες, κλάδους και δεξιότητες, ένα από τα νήματα που θα συνδέει διαχρονικά την αξία μας θα είναι η καλή φήμη. Θα παίζει, μάλιστα, κρίσιμο ρόλο κάθε φορά που θα αποφασίζουμε να αλλάξουμε επάγγελμα ή τομέα απασχόλησης. Με τον ίδιο τρόπο που οι εταιρείες χρησιμοποιούν την καλή τους φήμη για να επεκταθούν σε νέες αγορές, έτσι και στη δική μας περίπτωση η καλή φήμη είναι ένα από τα στοιχεία που θα μας δίνει τη δυνατότητα να διευρύνουμε τους ορίζοντές μας. Είναι ο συνδυασμός ευελιξίας, γνώσεων και καλής φήμης που θα μας δώσει τη δυνατότητα να

18. Burt, R., "Bandwidth and Echo: Trust, Information and Gossip in Social Networks", in J. E. Ranch and G. G. Hamilton (eds), *Networks and Markets* (Russell Sage Foundation, 2001).

μεταπηδήσουμε σε νέα πεδία. Η φήμη ότι είμαστε αμερόληπτοι, ακέραιοι, αποτελεσματικοί, ευέλικτοι και αξιόπιστοι μπορεί να διατηρεί την αξία της σε πολλές θέσεις εργασίας και σε πολλούς ρόλους.

Στις επόμενες δεκαετίες είναι πιθανόν η φήμη να βασίζεται σε ένα ευρύτερο φάσμα στοιχείων. Για όσους ακολούθησαν την επαγγελματική πορεία των τριών φάσεων, μεγάλο μέρος της καλής τους φήμης συνδεόταν με εξειδικευμένες δεξιότητες και γνώσεις και με τη διαχρονική τους απόδοση. Καθώς μελλοντικά οι επαγγελματικές πορείες θα αποτελούνται από περισσότερα στάδια και μεταβάσεις, τότε αναπόφευκτα αυτή η εξέλιξη θα δημιουργήσει ένα ευρύτερο φάσμα πληροφοριών. Ταυτόχρονα, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα αναπαράγουν όλο και περισσότερο την εικόνα μας και το αξιακό μας σύστημα και θα δίνουν τη δυνατότητα στους άλλους να παρακολουθούν και να ελέγχουν τις επιδόσεις μας. Αναπόφευκτα λοιπόν θα δημιουργήσουμε το δικό μας εμπορικό σήμα και τη δική μας φήμη με στοιχεία που θα περιλαμβάνουν πολύ περισσότερα από την επαγγελματική μας συμπεριφορά.

Φυσικά, αυτή η δημόσια έκθεση δίνει τη δυνατότητα του ελέγχου: όπως ακριβώς η καλή φήμη αναπαράγεται, με τον ίδιο τρόπο αναπαράγεται και η αντικοινωνική συμπεριφορά, καταλήγοντας σε δυσφήμιση. Όσο οι κοινότητες συνδέονται, τόσο οι άνθρωποι θα προσπαθήσουν να προβάλλουν το εαυτό τους με τρόπο που θα τους επιτρέπει να διατηρούν και να ενισχύουν τη φήμη τους. Και καθώς η ζωή επιμκύνεται, η επίδραση της φήμης στη ζωή μας θα διαρκεί πολύ περισσότερο. Η καλή φήμη χτίζεται με τον καιρό, αλλά με τον ίδιο τρόπο μπορεί και να χαθεί. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να αποδειχθούν ένα μέσο καταστροφής της καλής φήμης, με μόνιμες αρνητικές συνέπειες.¹⁹

19. Για το θέμα του διασυρμού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τις συνέπειές του, βλ., Ronson, J., *So You've Been Publicly Shamed* (Riverhead Books, 2015).

2. Τα περιουσιακά στοιχεία της ζωτικότητας

Η σωματική και ψυχική υγεία και η καλή ψυχολογική κατάσταση αποτελούν άυλα περιουσιακά στοιχεία με μεγάλη σημασία. Όταν οι άνθρωποι ερωτώνται τι οδηγεί σε μια καλή ζωή, συνήθως απαντούν «η υγεία, οι φιλίες και η αγάπη». Εμείς ονομάζουμε αυτά τα άυλα στοιχεία, περιουσιακά στοιχεία ζωτικότητας. Αυτά είναι που μας κάνουν να αισθανόμαστε ευτυχείς και ολοκληρωμένοι, να έχουμε κίνητρα και να είμαστε θετικοί.

Καλή φυσική κατάσταση και υγεία

Πολλοί από εμάς ζούμε σε κοινωνίες που δείχνουν αυξανόμενο ενδιαφέρον για την καλή φυσική κατάσταση και την υγεία. Αυτό αποκτά κρίσιμη σημασία στο πλαίσιο της μακροζωίας, καθώς η μακρά ζωή δεν είναι ένα αυτόματο δικαίωμα που έχουμε όλοι. Είναι γεγονός ότι τα παιδιά που γεννιούνται σήμερα έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής λόγω της βελτιωμένης γενετικής και διατροφικής κληρονομιάς. Είναι επίσης γεγονός ότι η μακροβιότητα ενισχύεται από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας και από την αυξανόμενη χρηματοδότηση για νέες θεραπείες. Ωστόσο, η ενημέρωση του κοινού και οι αλλαγές στη συμπεριφορά έχουν εξίσου καθοριστικό ρόλο. Ο ακρογωνιαίος λίθος για να εκμεταλλευτούμε τα πλεονεκτήματα του δώρου της μακροβιότητας είναι να ακολουθούμε τις συμβουλές για τις καλές πρακτικές της υγιούς ζωής.

Η φυσική κατάσταση και η υγεία αποκτούν μεγαλύτερη αξία στο πλαίσιο της μακροβιότητας. Το κόστος του να είναι κάποιος ανίκανος να εργαστεί στα 50 του, με προσδόκιμο ζωής τα 100, γίνεται πολύ πιο δυσβάσταχτο από την εποχή που το προσδόκιμο ήταν στα 70. Η εκατοντάχρονη ζωή των πολλαπλών φάσεων δεν θα μπορεί να περιλαμβάνει άτομα με κακή υγεία και οι συνέπειες, οικονομικές και μη, μπορεί να είναι μοιραίες. Όπως ακριβώς λοιπόν υπάρχουν συνήθειες υγιούς οικονομικού σχεδιασμού, έτσι υπάρχουν και συνήθειες

για μια υγιή ζωή. Τι τρώμε, πόσο τρώμε, αν ασκούμε τακτικά και στοχευμένα, όλα αυτά αποτελούν σημαντικές πτυχές της επένδυσης σε άυλα περιουσιακά στοιχεία. Στο μέλλον, οι ιατρικές συμβουλές και γνώσεις θα συνεχίσουν να αλλάζουν και να εξελίσσονται, γι' αυτό και θα είναι σημαντικό να ενημερωνόμαστε για τις εξελίξεις στην υγεία και να προσαρμόζουμε ανάλογα τη δική μας στάση και τις δικές μας συνήθειες.

Ίσως η πιο σημαντική γνώση σχετικά με την ευεξία είναι η ολοένα αυξανόμενη συνειδητοποίηση της σημασίας που έχει η διατήρηση της διανοητικών μας λειτουργιών. Έχει αποδειχθεί ότι οι πράξεις μας και η συμπεριφορά μας είναι πολύ σημαντικές. Ενώ οι μελέτες δείχνουν ότι οι γενετικοί παράγοντες ευθύνονται για το ένα τρίτο της νοητικής εξασθένησης, τα υπόλοιπα δύο τρίτα εξαρτώνται από τον τρόπο ζωής: καθημερινές συνήθειες, κοινωνική συμμετοχή, ισχυρές σχέσεις, καλή φυσική κατάσταση και καλή διατροφή.²⁰

Αυτό είναι μια νέα σημαντική πληροφορία, καθώς, έως πρόσφατα, η επικρατούσα άποψη ήταν ότι καθώς γερνάμε τα εγκεφαλικά μας κύτταρα πεθαίνουν. Αυτή ήταν η εξήγηση που δινόταν στο γιατί οι ηλικιωμένοι είχαν προβλήματα μνήμης και παρουσίαζαν μειωμένη πνευματική ικανότητα. Όπως φαίνεται, κάτι τέτοιο δεν ισχύει και έτσι εισάγεται η ιδέα της *νεοπλαστικότητας*. Η ιδέα αυτή αντιλαμβάνεται τον εγκέφαλο ως μυ, η συνεχής χρήση και εξάσκηση του οποίου μεταβάλλει τον τρόπο λειτουργίας του και βοηθά στην επιδιόρθωσή του. Με την έλλειψη εξάσκησης, όπως κάθε άλλος μυς, ο εγκέφαλος μαραζώνει και αποδυναμώνεται. Έτσι, ενώ τα εγκεφαλικά κύτταρα δεν πεθαίνουν καθώς γερνάμε, το μέγεθος και το βάρος του εγκεφάλου όντως μειώνεται. Φαίνεται ότι, μετά τα πενήντα, ο εγκέφαλος αρχίζει να μειώνεται και μετά τα ογδόντα συρρικνώνεται σημαντικά. Η έρευνα γύρω από το τι μπορεί να επιδρά θετικά στην ανάπτυξη του εγκεφάλου είναι σε πολύ πρώιμα στάδια, ωστόσο έχουν αρχίσει να ακούγονται λίγες αλλά πολύ λογικές συμβουλές. Δεν μας ξαφ-

20. Aleman, A., *Our Ageing Brain* (Scribe Publications, 2014).

νιάζει η διαπίστωση ότι η σωματική άσκηση συμβάλλει σημαντικά στη διατήρηση της πνευματικής δύναμης. Δεν είναι ακόμα σαφές για ποιο λόγο (περισσότερο οξυγόνο στον εγκέφαλο ή διέγερση των αυξητικών ορμονών;) αλλά οι περισσότερες μελέτες δείχνουν ότι η σωματική άσκηση έχει αυξημένο ρόλο. Άλλες συμβουλές είναι οι δίαιτες χαμηλών λιπαρών, η κατανάλωση φρούτων, λαχανικών και λιπαρών ψαριών, τα Ω3 λιπαρά και η βιταμίνη Β12 και φυσικά η γνωστική και διανοητική εξάσκηση. Όλα αυτά φαίνεται να σχετίζονται και όλα συνοδεύονται από σχετικές έρευνες που τα επιβεβαιώνουν, αλλά το πόσο σημαντικός ακριβώς είναι ο ρόλος τους μένει να αποδειχθεί.

Ισορροπημένη ζωή

Το αντίθετο της ζωτικότητας είναι το άγχος. Παγκοσμίως τα επίπεδα του άγχους που σχετίζεται με την εργασία αυξάνονται και φέρνουν μαζί τους πληθώρα προβλημάτων υγείας: από καρδιακά νοσήματα μέχρι γενικευμένη αναπηρία. Πρόσφατη μελέτη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας αναφέρει ότι το ποσοστό των εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο που δηλώνουν ότι εργάζονται «πολύ σκληρά» ή κάτω από «μεγάλη πίεση» ανεβαίνει σταθερά από το 1980. Τα αποτελέσματα της πίεσης αυτής μπορεί να είναι καταστροφικά. Το άγχος στην εργασία συνδέεται με την αύξηση κατά 20% του κινδύνου καρδιακών νοσημάτων αλλά και με άλλα πνευματικά ή σωματικά προβλήματα υγείας. Το φαινόμενο δεν περιορίζεται μόνο στο Ηνωμένο Βασίλειο. Σε παγκόσμια έρευνα του 2009 σε 1.000 οργανισμούς από 75 χώρες, ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 60% των εργαζομένων ανέφερε ότι βίωνε αυξημένο άγχος.²¹

Είναι σαφές ότι για να δημιουργήσουμε και να διατηρήσουμε τα περιουσιακά στοιχεία της ζωτικότητας, πρέπει να διαχειριζόμαστε

21. Stressed Out? A Study of Trends in Workplace Stress Across the Globe*, Regus Research Institute (November 2009).

τους παράγοντες που πυροδοτούν το άγχος. Για να το κατανοήσουν καλύτερα, η Λίντα και ο συνάδελφός της, ερευνητής Δρ. Χανς Γιόακιμ Βόλφρα μελέτησαν πάνω από 200 εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνταν σε πολύπλοκες εργασίες που βασίζονταν στη γνώση.²² Βρήκαν ότι ο χώρος του σπιτιού και ο χώρος της εργασίας δεν ήταν ερμητικά σφραγισμένοι μεταξύ τους. Οι περισσότεροι άνθρωποι νιώθουν τη συναισθηματική υπερχείλιση των δύο αυτών χώρων και αυτή η υπερχείλιση θα μπορούσε να έχει είτε θετική είτε αρνητική επίδραση στο άγχος και κατά συνέπεια στη ζωτικότητα.

Η συναισθηματική υπερχείλιση είναι θετική όταν φεύγουμε το πρωί από το σπίτι μας και νιώθουμε χαλαροί και γεμάτοι από συναισθήματα υποστήριξης και αυτά τα θετικά συναισθήματα τα μεταφέρουμε στη δουλειά μας. Αργότερα, φεύγουμε από τη δουλειά μας με το αίσθημα ότι είμαστε παραγωγικοί, ότι έχουμε αποκτήσει νέες δεξιότητες, ότι έχουμε δημιουργήσει δίκτυα με ενδιαφέροντες ανθρώπους και μεταφέρουμε τα θετικά συναισθήματα στο σπίτι. Η ροή των συναισθημάτων από την εργασία στο σπίτι μπορεί να είναι όμως και αρνητική. Φεύγουμε από το σπίτι κουρασμένοι και γεμάτοι ενοχές, τα παιδιά μας είναι δυστυχισμένα και ξέρουμε ότι δεν έχουμε δώσει στον/στη σύντροφό μας τη στήριξη και την ενθάρρυνση που έχει ανάγκη. Όταν ξεκινάμε να δουλεύουμε, αυτά τα αισθήματα ενοχής και εξάντλησης ξεχειλίζουν, επηρεάζουν το πώς νιώθουμε για τη μέρα που έχουμε μπροστά μας και για τις δουλειές που πρέπει να διεκπεραιώσουμε. Η έλλειψη συναισθηματικών αποθεμάτων και ζωτικότητας επηρεάζουν αρνητικά τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και μακροπρόθεσμα οδηγούν σε αυξημένο άγχος και μειωμένη ζωτικότητα.

Στο Κεφάλαιο 9 θα εστιάσουμε στη σημασία αυτής της ισορροπίας, καθώς θα εξετάσουμε πώς το σπίτι και οι σχέσεις μετασχηματίζονται και τις επιπτώσεις που θα έχει αυτό στη συναισθηματική

22. Wolfram, H. J. and Gratton, L., "Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction", *British Journal of Management* 25 (1) (2014): 77–90.

μας ζωτικότητα. Περιγράφουμε τους διάφορους τρόπους με τους οποίους μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι θα βιώνουμε τις θετικές πλευρές του σπιτιού (υποστήριξη και χαλάρωση) και όχι τις αρνητικές (εξάντληση και ενοχή) και τις θετικές πτυχές της εργασίας (παραγωγικότητα, νέες δεξιότητες, ενδιαφέροντα δίκτυα) και όχι τις αρνητικές (απογοήτευση και πλήξη). Βασικά, καταλήγουμε στις επιλογές και στις αποφάσεις που παίρνουμε για τη δουλειά μας, για το πώς διαπραγματεύομαστε τον ρόλο μας στις συντροφικές μας σχέσεις και για τον τρόπο με τον οποίο διαθέτουμε τον χρόνο μας.

Αναζωογονητικές φιλίες

Η δημιουργία μιας «παρέας» ισότιμων ατόμων που σκέφτονται με παρόμοιο τρόπο αποτελεί το επαγγελματικό κοινωνικό κεφάλαιο που μας στηρίζει και μας βοηθάει να παραμένουμε παραγωγικοί. Ωστόσο, αυτό που μπορεί να μας διατηρήσει υγιείς και ευτυχισμένους και να συμβάλει στη ζωτικότητά μας είναι το δίκτυο των κοντινών και αισιόδοξων φίλων. Η Λίντα, στο βιβλίο της, *Η Μετατόπιση (The Shift)*, αποκαλεί αυτές τις μακροχρόνιες και δυνατές φιλίες «αναγεννητική κοινότητα», με στόχο να τονίσει τον ρόλο που παίζουν οι άνθρωποι αυτοί στην αναζωογόνησή μας.²³ Είτε πρόκειται για τη διαχρονική έρευνα του Harvard, την οποία αναφέραμε νωρίτερα, είτε έρευνες που έγιναν σε κοινότητες ατόμων που απολαμβάνουν τη ζωτικότητά τους στην ώριμη ηλικία, όλες καταλήγουν αναπόφευκτα στο ίδιο φαινόμενο: οι άνθρωποι που δημιουργούν καλές σχέσεις με άλλους είναι περισσότερο ζωντανοί, έχουν περισσότερη ενέργεια και πιο θετική στάση σε σχέση με εκείνους που ζουν απομονωμένοι.²⁴

Τα δίκτυα αυτά είναι ελαφρώς διαφορετικά από τα δίκτυα που αποτελούν τη βάση του επαγγελματικού κοινωνικού κεφαλαίου.

23. Gratton, L., *The Shift: The Future of Work is Already Here* (HarperCollins Business, 2011).

24. Buettner, D., "Blue Zones: Lessons for Living Longer from the People who've Lived the Longest", *National Geographic* (2008).

Οι αναζωογονητικές φιλίες κατά κανόνα έχουν δημιουργηθεί στην πορεία πολλών ετών: δεν είναι λίγες οι φορές που χρονολογούνται από τα πρώτα σχολικά ή εργασιακά χρόνια, όταν οι άνθρωποι βρίσκονταν σε φάσεις ζωής που ήταν πιο ανοικτοί στη δημιουργία σχέσεων. Οι αναγεννητικές αυτές φιλίες είναι συχνά πολυμορφικές, με την έννοια ότι γνωρίζουμε τους φίλους μας μέσα από διαφορετικές συνθήκες και μέσα από διαφορετικούς ρόλους –στο σπίτι τους, με την οικογένειά τους– και αναπόφευκτα μοιραζόμαστε κοινά ενδιαφέροντα. Αυτές οι διαφορετικές μορφές είναι σημαντικές για τη διατήρηση και την ενδυνάμωση της φιλίας. Συνεπώς, οι σχέσεις αυτές έχουν την τάση να είναι συναισθηματικά φορτισμένες, διότι και τα δύο μέλη επενδύουν συναισθήματα και, αν η φιλία χαλάσει ή αλλάξει, νιώθουν αναστατωμένοι και κάποιες φορές αμήχανοι. Αυτό το συναισθηματικό δέσιμο είναι που μας κάνει να νιώθουμε ότι έχουμε τη στήριξη που είναι τόσο αναγκαία για τη ζωτικότητα μας.

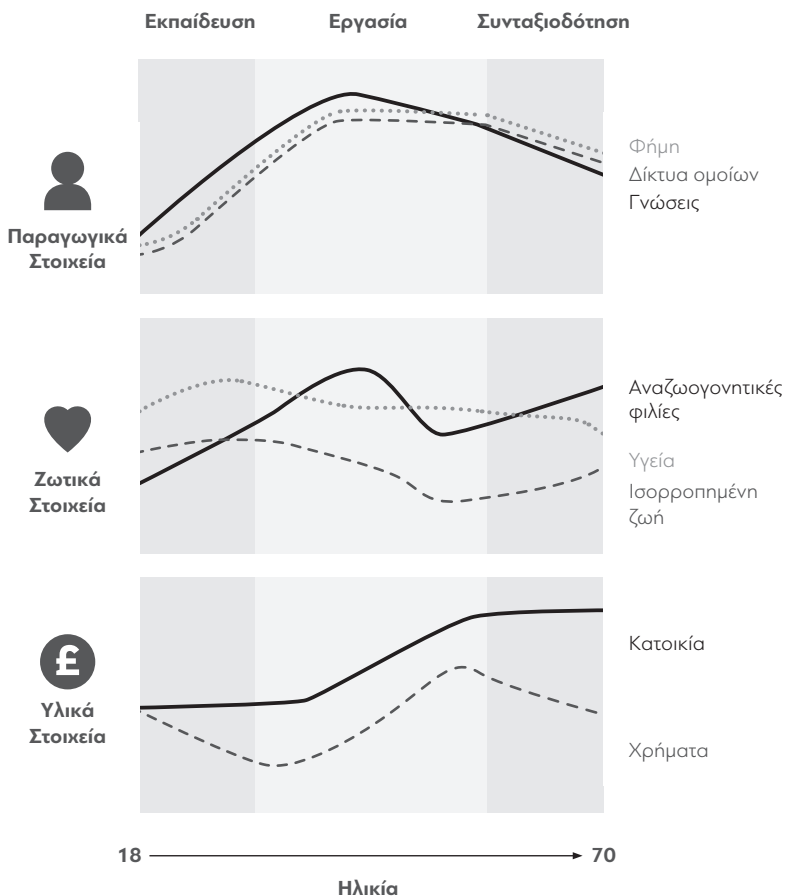
Αυτές οι συναισθηματικά φορτισμένες σχέσεις είναι πολύ σημαντικές για την ευεξία και τη ζωτικότητα. Πλαισιώνουν την επαγγελματική ζωή και, συχνά, όταν χρονολογούνται από παλιά, υποστηρίζουν το αφήγημα και τον σχολιασμό της ζωής και της ταυτότητάς μας.

Στην πορεία των 100 χρόνων αυτές οι συναισθηματικά φορτισμένες φιλίες θα είναι μεν πιο δύσκολο να διατηρηθούν αλλά θα είναι και πιο πολύτιμες. Θα είναι πιο δύσκολο να διατηρηθούν γιατί, όσο οι άνθρωποι θα ζουν περισσότερο και θα βιώνουν πολλές μεταβάσεις, και καθώς η αίσθηση της ταυτότητάς τους θα αλλάζει, αυτοί οι δεσμοί μπορεί να χαλαρώσουν ή και να διαρραγούν. Ωστόσο, η αξία τους θα αυξάνεται καθώς θα αποτελούν το νήμα που καθορίζει τη βάση της ταυτότητάς μας.

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία του Τζακ

Μια μεγάλη πρόκληση σε όλη τη διάρκεια της ζωής δεν είναι μόνο η επίτευξη του σωστού επιπέδου των υλικών και άυλων περιουσιακών στοιχείων, αλλά και η ισορροπία των δύο αυτών στοιχείων.

Γράφημα 4.1: Η ροή των περιουσιακών στοιχείων του Τζακ στη ζωή των τριών φάσεων



Στη διάρκεια μιας μακράς ζωής η αλληλεπίδραση αυτή γίνεται όλο και πιο πολύπλοκη και αποτελεί μία από τις αιτίες που η ζωή των τριών φάσεων δεν αποτελεί πλέον την καλύτερη επιλογή. Προηγουμένως αναφερθήκαμε στα υλικά περιουσιακά στοιχεία του Τζακ, του

Τζίμι και της Τζέιν και εξετάσαμε το πώς η μακροβιότητα επηρεάζει τα οικονομικά τους. Τώρα θα εξετάσουμε την παραγωγικότητα και τα ζωτικά άυλα περιουσιακά τους στοιχεία.

Η παρακολούθηση των άυλων περιουσιακών στοιχείων είναι πιο πολύπλοκη από την παρακολούθηση των οικονομικών στοιχείων, καθώς παρουσιάζουν τη δυσκολία της ακριβούς μέτρησης και της απόδοσης της αξίας τους. Οι χρηματιστηριακοί αναλυτές μπορούν να χρησιμοποιήσουν την τιμή της μετοχής μιας εταιρείας για να υπολογίσουν την αξία των άυλων περιουσιακών της στοιχείων, όπως η αξία του εμπορικού της σήματος και της φήμης. Ο υπολογισμός δεν είναι τόσο απλός για τα άυλα ατομικά περιουσιακά στοιχεία, αν και οι οικονομολόγοι είναι σε θέση να συμπεράνουν από τις επιλογές που κάνουμε πόσο εκτιμάμε τις διάφορες δραστηριότητες. Ούτως ή άλλως δεν είναι ούτε εύκολο, ούτε χρήσιμο να προσπαθήσουμε να δώσουμε μια χρηματική αξία στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Ωστόσο, παρ' όλο που δεν είναι δυνατόν να ορίσουμε την αξία τους ανά πάσα στιγμή, είναι δυνατόν να συμπεράνουμε την πορεία τους. Συγκεκριμένα μπορούμε να κάνουμε την ερώτηση: τα άυλα περιουσιακά στοιχεία έχουν αυξηθεί ή μειωθεί ανάλογα με τις αναπτυξιακές δραστηριότητες; Με αυτή την ποιοτική προσέγγιση θα εξετάσουμε την κατάσταση των άυλων περιουσιακών στοιχείων του Τζακ.

Στην αρχή θα φτιάξουμε το θεωρητικό υπόδειγμα της ανατίμησης και υποτίμησης των υλικών και άυλων περιουσιακών στοιχείων του Τζακ κατά τη διάρκεια της ζωής του. Εξετάζουμε τη ροή των περιουσιακών του στοιχείων στις τρεις σημαντικές εργασιακές φάσεις της ζωής του. Στο Γράφημα 4.1 βλέπουμε τον τρόπο με τον οποίο τα περιουσιακά του στοιχεία αυξάνονται ή μειώνονται στην πορεία της ζωής του. Όταν τα περιουσιακά του στοιχεία αυξάνονται, αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο Τζακ επενδύει σε αυτά, ενώ μειώνονται όταν ο Τζακ δεν επενδύει και δεν εστιάζει σε αυτά –στην περίπτωση των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων, αυτό συμβαίνει όταν ο Τζακ εξαντλεί τα στοιχεία αυτά. Στο Γράφημα

4.1 κάνουμε την πολύ σχηματική αναπαράσταση της ροή των περιουσιακών στοιχείων του Τζακ.

Το αφήγημα που έχουμε δημιουργήσει για τη ζωή του Τζακ είναι περίπου αυτό: Έκανε μια έγκαιρη επένδυση σε παραγωγικά στοιχεία. Πήγε στο πανεπιστήμιο, άρχισε να αναπτύσσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του –αυτό το δείχνουμε με την άνοδο των παραγωγικών στοιχείων στην πρώτη φάση. Στα χρόνια των σπουδών του επένδυσε σε μεγάλο βαθμό σε γνώσεις και δεξιότητες. Δημιούργησε φίλιες με ανθρώπους που εργάζονται στον ίδιο τομέα και που θα μπορούσαν να αποτελέσουν τον βασικό πυρήνα σε όλη τη διάρκεια της καριέρας του. Λόγω των ακαδημαϊκών του επιδόσεων ο Τζακ κατάφερε να φτιάξει ένα καλό όνομα. Ταυτόχρονα, απόλαυσε τη φοιτητική ζωή και δημιούργησε ένα κύκλο φίλων που τον έφεραν κοντά σε νέες ιδέες (αναζωογονητικές φίλιες), όπως επίσης και κοντά στη μελλοντική του σύζυγο. Αν και αφιέρωνε πολύ χρόνο στο διάβασμα, είχε μια καλή κοινωνική ζωή και προσαρμοζε την κοινωνική του ζωή με τρόπο που να περιλαμβάνει και αθλητικές δραστηριότητες, χτίζοντας έτσι την καλή του υγεία.

Όταν τελείωσε τις σπουδές του, δούλεψε σε μια τοπική βιομηχανία, ας την ονομάσουμε Makewell. Αυτό ήταν σημαντικό για τα παραγωγικά του προσόντα, καθώς συμμετείχε σε μια ομάδα και δημιούργησε μια υποστηρικτική ομάδα ομοίων, οι οποίοι τον συμβουλεύουν και τον καθοδηγούν. Αξίζει να σημειώσουμε, βέβαια, ότι ενώ η ομάδα αυτή τον βοήθησε και τον υποστήριξε στην καλή εργασιακή του απόδοση, σε αυτό το διάστημα δεν επένδυσε στην απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, πέρα από το να μάθει να κάνει καλά τη δουλειά του. Κατά τη διάρκεια αυτών των ετών, ο Τζακ παντρεύτηκε, δημιούργησε οικογένεια και αγόρασε σπίτι, παίρνοντας ένα μεγάλο στεγαστικό δάνειο. Το κοινωνικό του δίκτυο περιοριζόταν σε λίγους γείτονες και στους γονείς των φίλων των παιδιών του. Η ισορροπημένη ζωή έγινε πιο δύσκολη. Ο Τζακ δούλευε σκληρά για να πάρει προαγωγή και να εξασφα-

λίσσει τα χρήματα για το νοικοκυριό του, γεγονός που σημαίνει ότι η οικογένειά του και οι φίλοι του τον έβλεπαν λιγότερο. Η ροή της συναισθηματικής ενέργειας ανάμεσα στη δουλειά και στην προσωπική ζωή έγινε αρνητική: επέστρεφε κουρασμένος από τη δουλειά μετά από μια δύσκολη μέρα και επέστρεφε σ' ένα σπίτι με μικρά παιδιά. Αυτός είναι ο λόγος που εξηγεί γιατί τα χρόνια αυτά ήταν μια περίοδος εξάντλησης –και πράγματι είναι η περίοδος που οι περισσότεροι άνθρωποι δουλεύουν παρά πολλές ώρες και δημιουργούν οικογένεια.

Γύρω στα 45, ο Τζακ έφυγε από τη Makewell για να πάει σε άλλη εταιρεία του ίδιου τομέα –ας την πούμε Construct– καταφέρνοντας με αυτήν την κίνηση να πάρει μια σημαντική προαγωγή. Στον νέο του ρόλο άλλαξε εργασιακό αντικείμενο και ανέλαβε ευρύτερα ανώτερα διοικητικά καθήκοντα. Όσο είχε αυτή τη θέση, ο Τζακ δεν κατάφερε να δημιουργήσει μια ομάδα ομοίων και πια οι γνώσεις και οι δεξιότητες του άρχισαν να χάνουν την αξία τους, καθώς δεν είχε κάνει καμιά σημαντική επένδυση σε αυτές μετά το πανεπιστήμιο. Δεν είχε αποκτήσει νέες δεξιότητες ούτε νέες γνώσεις κι ούτε είχε δημιουργήσει επαγγελματικό κοινωνικό κεφάλαιο, επενδύοντας χρόνο σε συναδέλφους, οι οποίοι θα τον βοηθούσαν να βελτιώσει τις ιδέες του. Η εξάντληση συνεχιζόταν κατά τη διάρκεια της καριέρας του, αλλά ο Τζακ εξακολουθούσε να υποστηρίζεται από τη μικρή ομάδα ομοίων που είχε δημιουργήσει τα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής του πορείας, και οι εξειδικευμένες γνώσεις του επαρκούσαν τόσο ώστε να συνταξιοδοτηθεί χωρίς να νιώθει εντελώς ανεπαρκής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ως προς τα υλικά περιουσιακά στοιχεία, μέχρι τη στιγμή που συνταξιοδοτήθηκε, ο Τζακ είχε πετύχει τον στόχο της αποπληρωμής του στεγαστικού του δανείου και είχε εξασφαλίσει το ποσό που είχε θέσει ως στόχο για να συμπληρώσει τη σύνταξή του.

Με τη συνταξιοδότηση, ο Τζακ μπορεί να ξαναρχίσει να επενδύει στην πνευματική και σωματική του υγεία, να ξεκινήσει τα χόμπι που όλο ανέβαλλε, να αφιερώσει χρόνο στην οικογένεια και στους

φίλους, ξοδεύοντας από το απόθεμα των χρημάτων που είχε δημιουργήσει κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής. Για τον Τζακ, όπως και για πολλούς άλλους, αυτή ήταν μια ευτυχισμένη φάση της ζωής.

Οι ανισορροπίες στη ζωή των τριών φάσεων

Αν κάνουμε ένα βήμα πίσω και ξανασκεφτούμε την αφήγηση της ζωής του Τζακ, θα ανακαλύψουμε μια σειρά από σκληρές αλήθειες. Είναι προφανές ότι αυτή η εκδοχή της ζωής του απέδωσε σε γενικές γραμμές. Κάθε περίοδος της ζωής είχε διαφορετικές προτεραιότητες, έτσι σε μεμονωμένες στιγμές μπορεί τα περιουσιακά στοιχεία να μην ήταν σε ισορροπία. Όμως σε ολόκληρη τη ζωή των τριών φάσεων, ισορροπία ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα στοιχεία υπήρχε.

Πάντως, το γεγονός ότι η ζωή του Τζακ αποδείχτηκε λειτουργική στο σύνολό της δεν οφείλεται μόνο στη δική του προσπάθεια. Ο Τζακ είχε εστιάσει κυρίως στα υλικά περιουσιακά στοιχεία, ιδίως στη δεύτερη φάση της εργασιακής ζωής του. Στο «παραδοσιακό» του νοικοκυριό, η γυναίκα του η Τζίλ ήταν εκείνη που συντηρούσε τα άυλα περιουσιακά στοιχεία φροντίζοντας τα παιδιά και διατηρώντας τις σχέσεις με την κοινότητα και με τους φίλους. Ο συνδυασμός των ενεργειών και των δύο ήταν που δημιουργούσε την ισορροπία. Το γεγονός ότι ο Τζακ μπορούσε να απολαμβάνει την περίοδο της σύνταξης το όφειλε στην επένδυση που έκανε η σύζυγός του στα άυλα περιουσιακά στοιχεία κατά τη διάρκεια της δεύτερης φάσης. Χωρίς αυτή, η ζωή του Τζακ θα είχε χάσει εντελώς την ισορροπία της.

Ακόμη κι αν αυτό το παραδοσιακό σπιτικό υπήρξε κάποτε ο κανόνας, τις τελευταίες δεκαετίες γινόμαστε μάρτυρες ενός μετασχηματισμού του γάμου και της συμβίωσης. Πράγματι, πολλοί υποστηρίζουν ότι ο γάμος με την παραδοσιακή του έννοια εξαφανίζεται και αυτό που εμφανίζεται είναι μια πληθώρα άλλων επιλογών. Εν μέρει, αυτό αντικατοπτρίζει την κοινωνική δικαιοσύνη και την αυξανόμενη ισότητα, καθώς οι γυναίκες διεκδικούν το δικαίωμα σε μια

ευρύτερη επιλογή ρόλων στη ζωή τριών φάσεων. Ως συμπράττοντες, ο Τζακ και η Τζίλ κατάφεραν να εξασφαλίσουν την ισορροπία ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα αγαθά, αλλά ως άτομα υπήρχαν διαστήματα που η ισορροπία αυτή δεν υπήρχε. Ο αυξανόμενος αριθμός των νοικοκυριών με δύο εργαζόμενους και δύο μισθούς θα έχει σημαντική επίδραση σε αυτό. Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, υπό συγκεκριμένες συνθήκες, το γεγονός ότι και τα δύο μέλη ενός νοικοκυριού εργάζονται συμβάλλει σημαντικά στην αποταμίευση και στη σύνταξη, αλλά αναδεικνύει και το ζήτημα του τρόπου με τον οποίο το νοικοκυριό θα διατηρήσει στις περιπτώσεις αυτές τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία.

Η άλλη ανισορροπία στη ζωή των τριών φάσεων του Τζακ έχει να κάνει με το πόσο λίγο επένδυσε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία στη δεύτερη φάση. Αν κοιτάξουμε το Γράφημα 4.1 θα δούμε πόσο εμπροσθοβαρής ήταν αυτή η επένδυση. Η καριέρα του πέτυχε επειδή έκανε σημαντική επένδυση στα παραγωγικά του στοιχεία κατά τη διάρκεια των σπουδών και στο ξεκίνημα της καριέρας του. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το γεγονός ότι ο Τζακ εστίασε στη συγκέντρωση χρημάτων είχε ως συνέπεια να παραμελήσει την τόνωση της ζωτικότητάς του.

Είναι προφανές, λοιπόν, ότι εξαιτίας αυτών των ανισορροπιών και παρά το γεγονός ότι το σχήμα των τριών φάσεων απέδωσε στην περίπτωση του Τζακ, δεν φαίνεται να αποτελεί την καλύτερη επιλογή για μια μακρά ζωή. Ένα μεγαλύτερο δεύτερο στάδιο ατέλειωτων ωρών εργασίας θα έχει ως συνέπεια την υπερβολική εξάντληση σημαντικών άυλων περιουσιακών στοιχείων και, με την πάροδο του χρόνου, την υποβάθμισή τους. Η εξάντληση των ζωτικών στοιχείων μάς φέρνει στο μυαλό την κατάρα της Οντίν και μια εξαντλητική μονομανία για το χρήμα. Μια μεγαλύτερη σε διάρκεια τρίτη φάση μπορεί να ακούγεται δελεαστική, αλλά μπορεί να υποστηριχθεί μόνο στην περίπτωση που έχει προηγηθεί μεγάλη αποταμίευση στη δεύτερη φάση, και θα μπορούσε ακόμα και να καταλήξει πολύ βαρετή χωρίς σωστή διαχείριση.

3. Ένα νέο προσόν: η προσαρμοστικότητα στην αλλαγή

Αν η επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα αγαθά στο μοντέλο της ζωής των τριών φάσεων είναι δύσκολη σε μια μεγάλη σε διάρκεια ζωή, τότε η λογική συνέπεια είναι η εμφάνιση της ζωής των πολλαπλών φάσεων. Δεν μπορούμε να ξέρουμε πως ακριβώς θα μοιάζει αυτή η ζωή, αλλά μπορούμε να κάνουμε κάποιες γενικές προβλέψεις. Είναι πολύ πιθανόν η πρώτη φάση των σπουδών να διαρκεί περισσότερο. Αυτό θα μας δώσει τη δυνατότητα να συγκεντρώσουμε τα άυλα προσόντα που θα λειτουργήσουν ως δικλείδα ασφαλείας για τη μεγαλύτερη σε διάρκεια δεύτερη φάση. Θα μας δώσει επίσης τη δυνατότητα να αποκτήσουμε μεγαλύτερη εξειδίκευση, η οποία θα είναι σημαντική όταν θα έρθουμε αντιμέτωποι με την απειλή της απαξίωσης της τεχνογνωσίας μας. Προβλέπουμε ότι η δεύτερη φάση θα κατακερματιστεί. Έτσι, για να αποφύγουμε την απαξίωση των γνώσεων μας και να βρεθούμε χωρίς καλή φυσική κατάσταση και κίνητρα και χωρίς ισχυρούς οικογενειακούς και φιλικούς δεσμούς, θα προτιμήσουμε να μοιράσουμε την επαγγελματική μας ζωή σε πολλά στάδια, το καθένα από τα οποία θα έχει το δικό του χαρακτήρα και σκοπό. Η τεχνολογική καινοτομία και οι αλλαγές στους κλάδους απασχόλησης θα δημιουργήσουν ρευστότητα και θα είναι εξαιρετικά σημαντικό το να είμαστε έτοιμοι να ανανεώνουμε τις γνώσεις μας και να επανεκπαιδευόμαστε σε περισσότερες φάσεις απ' ό,τι ο Τζακ.

Αν λοιπόν η ζωή των πολλαπλών φάσεων θα είναι ο τρόπος για να βρεθεί η ισορροπία ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα περιουσιακά στοιχεία, τότε απαιτείται η απόκτηση μιας νέας γκάμας προσόντων, που τα αποκαλούμε μετασχηματιστικά προσόντα. Αυτά αντανακλούν την ικανότητά μας να προσαρμοζόμαστε στις πολλές αλλαγές και στις μεταβάσεις.

Τι είδους μεταβάσεις θα χρειαστεί να κάνουμε; Κάποιες από τις μεταβάσεις θα μας επιβληθούν από εξωτερικές συνθήκες: οι

δεξιότητες μας θα μπορούσαν να θεωρούνται ξεπερασμένες λόγω της τεχνολογίας ή η επιχείρηση στην οποία δουλεύουμε θα μπορούσε να κλείσει. Άλλες θα τις επιδιώξουμε εμείς: θα αφήσουμε τη δουλειά μας για να αφοσιωθούμε αποκλειστικά σε σπουδές ή θα επιδιώξουμε μια καλύτερη θέση με μεγαλύτερες ευθύνες στην εταιρεία στην οποία εργαζόμαστε. Κάποιες από αυτές τις αλλαγές θα είναι δύσκολες και θα μας προκαλούν αναστάτωση και, φυσικά, όσο πιο δύσκολες θα είναι, τόσο πιο απίθανο είναι να είμαστε προετοιμασμένοι για αυτές. Τα μετασχηματιστικά στοιχεία βοηθούν στη διαδικασία αυτή. Αυξάνουν την ικανότητά μας να διαχειριζόμαστε την αβεβαιότητα μιας μετάβασης.

Σε κάποιες παραδοσιακές κοινωνίες που είναι οργανωμένες σε φυλές, οι μεταβάσεις –π.χ. από την παιδική ηλικία στην ενήλικιση– γίνονται μέσα από συγκεκριμένες τελετουργίες. Οι ανθρωπολόγοι έχουν διαπιστώσει ότι η μετάβαση από την παιδική ηλικία στην ενήλικιση είναι πολύ σημαντική. Χρησιμοποιούν τον όρο *μεθοριακότητα* για να περιγράψουν την ασάφεια και τον αποπροσανατολισμό που παρατηρείται στο ενδιαίτημα της μετάβασης, όταν οι συμμετέχοντες δεν διατηρούν πια την κατάσταση που είχαν πριν από την τελετουργία, ούτε έχουν αρχίσει τη μετάβασή τους στην κατάσταση που θα βρίσκονται όταν η τελετουργία ολοκληρωθεί.²⁵ Η έννοια της μεθοριακότητας συναντάται και σε μελέτες που περιγράφουν τις μεταβάσεις στις σύγχρονες κοινωνίες. Η καθηγήτρια Ερμίνα Ιμπάρα ασχολείται εδώ και δύο δεκαετίες με την παρακολούθηση ατόμων που βρίσκονται σε μεταβάσεις. Έχει διαπιστώσει ότι, όπως και στις φυλετικές τελετουργίες, συχνά υπάρχει ένα στάδιο όπου τα άτομα σε φάση μετάβασης βρίσκονται σε μια μέση κατάσταση, δεν βρίσκονται δηλαδή ούτε στο ένα στάδιο ούτε στο άλλο.²⁶ Πρόκειται για μια

25. Στα αγγλικά ο όρος είναι liminality, από το λατινικό limen, που σημαίνει όριο.

26. Ibarra, H., *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career* (Harvard Business Review Press, 2004).

άβολη θέση, στην οποία η προηγούμενη ταυτότητα αρχίζει να εξαφανίζεται και η νέα δεν έχει ακόμη δημιουργηθεί – η ασφάλεια του παρελθόντος έχει χαθεί και η επιτυχία του μέλλοντος παραμένει άγνωστη.

Τα μετασχηματιστικά στοιχεία είναι εκείνα που αυξάνουν τις πιθανότητες της επιτυχίας της μετάβασης και μειώνουν την ανασφάλεια και το κόστος αυτής τη αλλαγής. Ο Τζακ δεν χρειαζόταν να αναπτύξει μετασχηματιστικά στοιχεία και διέθετε ένα μικρό απόθεμα τέτοιου είδους χαρακτηριστικών. Ξεκίνησε την εργασιακή του ζωή το 1960 και φανταζόταν ότι θα ακολουθήσει μια γραμμική εξέλιξη, αφού το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του εργάστηκε σε δύο εταιρείες και ανέλαβε μια σειρά από βολικούς ρόλους που δεν απαιτούσαν ιδιαίτερα ανοίγματα. Για τον Τζακ, όπως και για τους περισσότερους εργαζόμενους της γενιάς του, το ψυχολογικό συμβόλαιο ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο ήταν σαφές: η εταιρεία θα παρείχε πλήρη απασχόληση και μισθό και οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να είναι προετοιμασμένοι να δουλεύουν με συνέπεια,²⁷ ιδανικά στην ίδια εταιρεία, μέχρι να έφτανε η ώρα της συνταξιοδότησης. Στο σενάριο αυτό, τα προσόντα της αρχαιότητας και της ωριμότητας αναγνωρίζονταν και γίνονταν απολύτως σεβαστά.

Στα τέλη της δεκαετίας του '80, όταν ο Τζακ ήταν γύρω στα 55, όλα αυτά άρχισαν να αλλάζουν.²⁸ Οι ερευνητές που μελετούσαν τα πρότυπα απασχόλησης ανέφεραν μια σημαντική άνοδο της κινητικότητας – οι επιχειρήσεις δεν προσέφεραν πια δουλειές που διαρκούσαν μια ολόκληρη ζωή και οι εργαζόμενοι επιζητούσαν περισσότερη ευελιξία. Το εργασιακό συμβόλαιο μετατράπηκε σε μια πιο βραχυπρόθεση και βασισμένη στην απόδοση συναλλα-

27. Schein, E., "Organizational Learning: What is new?", MIT Working Paper 3192 (1965).

28. Stroh, L. K., Brett, J. M. and Reilly, A. H., "A Decade of Change: Managers' Attachment to Their Organizations and Their Jobs", *Human Resource Management* 33 (1994): 531–48. Οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική κινητικότητα αυξήθηκε ανάμεσα στο 1979 και το 1989.

γή. Το εξωτερικό περιβάλλον έγινε επίσης πιο δύσκολο, καθώς η παγκοσμιοποίηση οδήγησε σε σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας, αναγκάζοντας πολλούς συνομήλικους του Τζακ να κάνουν αλλαγές.

Η μεταβολή αυτή βρήκε τον Τζακ ανυποψίαστο κι ανέτοιμο. Χρειάστηκε να αγωνιστεί για να βρει νέα δουλειά, αλλά η οικονομική του δύναμη ήταν τέτοια που του έδωσε τη δυνατότητα να τα καταφέρει. Με δεδομένη τη σταθερότητα που ανέμενε λόγω του χαμηλού επίπεδου μετασχηματιστικών χαρακτηριστικών που διέθετε, οι αλλαγές προκάλεσαν αναστάτωση στον Τζακ εκείνη την εποχή. Επειδή όμως δεν χρειάστηκε να κάνει κάποια σημαντική μετάβαση ως προς τις δεξιότητες, τον ρόλο ή την ταυτότητά του, με τον καιρό η αναστάτωση αυτή υποχώρησε.

Αντιθέτως ο Τζίμι γεννήθηκε σ' έναν κόσμο όπου η κινητικότητα στα επαγγέλματα γινόταν ο κανόνας. Καθώς μεγάλωνε, χρειάστηκε να εξοικειωθεί περισσότερο με τη σημασία της ευελιξίας.²⁹ Συνεπώς, ενώ το προηγούμενο εργασιακό συμβόλαιο γινόταν με μια εταιρεία, το σημερινό συμβόλαιο γίνεται με τον εαυτό μας και με την προσωπική μας απόδοση στη δουλειά. Οι εταιρείες αποτελούν το πλαίσιο, το μέσο, με το οποίο το άτομο μπορεί να κυνηγήσει τους στόχους του. Μέχρι τη στιγμή που ο Τζίμι έφτασε στα 30 του, είχαν ήδη κυκλοφορήσει πολλά βιβλία με οδηγίες για το τρόπο που θα πρέπει να διαχειρίζεται την καριέρα του.

Αν και η επαγγελματική πορεία του Τζίμι είχε περισσότερες αλλαγές από την πορεία του Τζακ, η επαγγελματική πορεία της Τζέιν θα περιλαμβάνει ακόμη περισσότερες. Όπως θα δείξουμε αργότερα όταν θα περιγράψουμε τα πιθανά σενάρια για τον Τζίμι και τη Τζέιν, αυτό που είναι σίγουρο είναι ότι θα υπάρχουν περισσότερες φάσεις ζωής και περισσότερες αλλαγές. Η Τζέιν

29. Βλ., για παράδειγμα, Douglas Hall και την αντίληψή του για τις «πρωτεύουσες καριέρες»: Hall, D. T., "Protean Careers of the 21st Century", *Academy of Management Executive* 10 (1996): 8–16; Hall, D. T., *Protean Careers In and Out of Organizations* (Sage, 2002).

δεν θα χρειαστεί να αλλάζει μόνο εργοδότες, αλλά και εργασιακό τομέα. Οι σημαντικότερες μεταβάσεις στη ζωή της δεν θα της επιβληθούν από εξωτερικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, αλλά θα είναι αποτέλεσμα των δικών της επιλογών που θα κάνει στην προσπάθειά της να διατηρήσει τα άυλα περιουσιακά της στοιχεία.

Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι μεταβαίνουν με επιτυχία από τη μία φάση στην άλλη είναι μια από τις προτεραιότητες για ομάδες ψυχολόγων και κοινωνιολόγων. Ενώ υπάρχουν πολλές μελέτες, ιδέες και θεωρίες, όλες συμφωνούν ότι υπάρχουν τρία αλληλένδετα στοιχεία μετασχηματισμού που είναι σημαντικά. Το πρώτο είναι η άποψη ότι επιτυχημένες μεταβάσεις κάνουν άτομα που έχουν ένα βαθμό αντίληψης του εαυτού τους, τόσο ως προς το ποιοι είναι τη δεδομένη στιγμή, όσο και ως προς το ποιοι θα επιθυμούσαν να είναι μελλοντικά. Αυτό είναι εκείνο που ο κοινωνιολόγος Άντονι Γκίντενς περιγράφει ως «αναστοχαστικό έργο», μία συνεχής επανεξέταση του παρελθόντος, του παρόντος και του μέλλοντος, και αυτό απαιτεί αυτογνωσία.³⁰ Το επόμενο στοιχείο που παρατήρησαν οι ερευνητές που μελετούν ανθρώπους που βρίσκονται σε μετάβαση είναι ότι, καθώς έρχονται σε επαφή με νέες κοινότητες, οι άνθρωποι που είχαν ήδη δημιουργήσει δυναμικά/ποικιλόμορφα δίκτυα έκαναν αυτές τις μεταβάσεις με μεγαλύτερη ευκολία. Λόγω αυτών των δικτύων, είχαν τη δυνατότητα να αντλήσουν μια μεγάλη ποικιλία προτύπων, εικόνων και συμβόλων αυτού που θα μπορούσαν να γίνουν. Τρίτον, αυτό που ανέδειξαν αυτές οι έρευνες είναι ότι η μετάβαση δεν είναι μια παθητική εμπειρία. Οι άνθρωποι δεν σκέφτονται την πορεία τους προς την αλλαγή, αλλά διαμορφώνουν την πορεία τους προς την αλλαγή, –όπως μας υπενθυμίζει η μελέτη της Ιμπάρα. Είναι η δεκτικότητα απέναντι στις εμπειρίες που φέρνει δυναμισμό στα μετασχηματιστικά χαρακτηριστικά.

30. Giddens, A., *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age* (Stanford University Press, 1991).

Αυτογνωσία

Στις παραδοσιακές καριέρες, όπως αυτή που περιγράψαμε για τον Τζακ, η αντίληψη του εαυτού προσδιοριζόταν εν μέρει από την κοινωνική θέση και τον ρόλο. Στη μακροβιότητα, η ταυτότητα θα βασίζεται περισσότερο σε αυτό που κάνουμε, παρά σε αυτό από το οποίο ξεκινήσαμε και όσο θα αναλαμβάνουμε περισσότερους ρόλους, τόσο λιγότερο η ταυτότητα μας θα ορίζεται από κάποιον συγκεκριμένο ρόλο. Η ταυτότητά μας σήμερα περισσότερο δημιουργείται παρά κληρονομείται ή βασίζεται σε υποθέσεις, και στη διαδικασία της δημιουργίας της ταυτότητας η αυτογνωσία είναι πολύ σημαντική.

Κατανοούμε και μαθαίνουμε τον εαυτό μας καλύτερα όταν είμαστε έτοιμοι να δεχθούμε κριτική, όταν επιδιώκουμε να ακούσουμε τι σκέφτονται οι άλλοι και μετά να προβληματιζόμαστε πάνω σε αυτά που ακούσαμε. Ο προβληματισμός είναι πολύ σημαντικός. Όλοι μας μπορούμε να προσθέσουμε πληροφορίες στον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τον εαυτό μας και τον κόσμο γύρω μας. Αυτό που διαφοροποιεί αυτούς που διαμορφώνουν με ενεργητικό τρόπο αυτά τα μετασχηματιστικά στοιχεία είναι ότι δεν προσθέτουν μόνο πληροφορίες, αλλά μεταβάλλουν την έννοια του εαυτού τους και τον τρόπο που βλέπουν τον κόσμο. Η κατανόηση του εαυτού γίνεται πιο διευρυμένη και σύνθετη, αλλά μας κάνει και περισσότερο ικανούς να διαχειριστούμε τις πολλαπλές απαιτήσεις και την αβεβαιότητα. Ο μετασχηματισμός συμβαίνει, σύμφωνα με τον ψυχολόγο Ρόμπερτ Κίγκαν, όταν οι άνθρωποι κάνουν ένα βήμα πίσω για να σκεφτούν και να πάρουν αποφάσεις. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν κάποιος δεν αλλάζει μόνο τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται ή το πώς αισθάνεται, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει –όχι μόνο τι μαθαίνει αλλά το πώς το μαθαίνει.³¹

31. Kegan, R., *In Over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life* (Harvard University Press, 1994).

Όσο η δημιουργία γίνεται όλο και πιο σημαντική για την ταυτότητά μας, τόσο η έννοια του εαυτού προσεγγίζει καλύτερα το μέλλον, καθώς αναπτύσσουμε αυτό που οι ψυχολόγοι Χείζελ Μάρκους και Πάουλα Νιούριους αποκαλούν δυνητικούς εαυτούς. Οι δυνητικοί εαυτοί είναι η μελλοντική έκφραση αυτού που μπορεί να γίνουμε και των πραγμάτων που μπορεί να κάνουμε. Εναλλακτικά, αντιπροσωπεύουν το ιδανικό αυτού που μπορεί να γίνουμε, αυτού που θα επιθυμούσαμε να γίνουμε και αυτού που φοβόμαστε ότι μπορεί να γίνουμε. Ορισμένοι αντιπροσωπεύουν σύμβολα ελπίδας, άλλοι λειτουργούν ως υπενθύμιση για ένα θλιβερό, δυστυχημένο ή τραγικό μέλλον που θα θέλαμε να αποφύγουμε.³² Όταν συνδυαστούν με την αυτογνωσία, αυτοί οι δυνητικοί εαυτοί χρησιμεύουν ως δυνατό κίνητρο για τη μελλοντική μας συμπεριφορά (τι πρέπει να επιλέξουμε και τι να αποφύγουμε), και με αυτόν τον τρόπο καθορίζουν τη συμπεριφορά και καθοδηγούν την πορεία μας. Χρησιμοποιήσαμε την ιδέα των δυνητικών εαυτών όταν σκεφτήκαμε τα σενάρια για τον Τζίμι και τη Τζέιν και τον τρόπο με τον οποίο και οι δύο θα μπορούσαν να εκμεταλλευτούν τη μακροζωία.

Η αυτογνωσία είναι απαραίτητη για να σχεδιάσουμε τη διαδρομή μέσα από τις αλλαγές και τις μεταβάσεις και κυρίως γιατί μας προσφέρει την αίσθηση της ταυτότητας και της συνοχής. Όταν γνωρίζουμε τους εαυτούς μας, είμαστε πολύ πιο ικανοί να διαλέξουμε τη διαδρομή που θα μας δίνει μια αίσθηση σκοπού και ολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι είμαστε σε θέση να αποφύγουμε μια πορεία ζωής που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, η οποία προκαλείται είτε από εξωτερικές συνθήκες είτε από περιοδικές αλλαγές στη δουλειά ή στην εργασιακή μας θέση. Αυξάνει επίσης την πιθανότητα οι επόμενες φάσεις να είναι επιτυχημένες και έτσι η αλλαγή φαντάζει λιγότερο απειλητική. Οι μεταβολές στην ταυτότητα είναι βασανιστικές και, όταν κάτι αλλάζει, έρχεται στην επιφάνεια το ερώτημα τι παραμένει

32. Markus, H. and Nurius, P., "Possible Selves", *American Psychologist* 41 (9) (1986): 954–69.

τελικά αμετάβλητο. Η ανθρωπολόγος Σάρλοτ Λίντι έχει ακούσει πολλές ιστορίες ζωής.³³ Αυτό που την εντυπωσίασε περισσότερο είναι η ενέργεια που καταβάλλουν οι άνθρωποι για να δημιουργήσουν ένα αφήγημα ζωής που έχει συνοχή. Για να το διαμορφώσουν, πρέπει να υπάρχει συνέχεια (τι είναι αυτό που παραμένει το ίδιο) και αιτιότητα (τι είναι αυτό που μου συνέβη που εξηγεί την αλλαγή). Η Λίντι βρήκε ότι η βαθιά γνώση του εαυτού διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των δύο αυτών χαρακτηριστικών.

Ποικιλότητα δίκτυα

Στην περίπτωση του Τζακ, τα δίκτυα αναφοράς του παρέμειναν τα ίδια σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Παρακάτω έχουμε δημιουργήσει ένα σενάριο για τη Τζέιν, το οποίο περιλαμβάνει συχνές αλλαγές στις ομάδες αναφοράς της, στα πρότυπα και στα αντίστοιχα σημεία σύγκρισης. Αυτή η αλλαγή της οπτικής είναι ένα απαραίτητο συστατικό του μετασχηματισμού.

Η οπτική μας αλλάζει όταν συμμετέχουμε σε ευρύτερα και διαφορετικά δίκτυα. Δεδομένου ότι η ταυτότητα μας είναι ενσωματωμένη στις σχέσεις και στις φιλίες, καθώς αρχίζουμε να μετακινούμαστε αλλάζουμε αναπόφευκτα και τις επαφές μας. Αναζητούμε νέα πρότυπα και «αδελφές ψυχές» που βρίσκονται στην ίδια φάση μετάβασης, και μπορούμε από κοινού να αρχίσουμε να κατανοούμε τους κανόνες του παιχνιδιού. Συνεπώς, ο μετασχηματισμός δεν μπορεί να συμβεί αν παραμένουμε απομονωμένοι ή εντός της ίδιας ομάδας φίλων. Καθώς δημιουργούμε αυτές τις νέες συνδέσεις αφήνουμε πίσω μας κάποιες από τις παλιές. Αυτό είναι σημαντικό γιατί αυτοί που μας γνωρίζουν καλύτερα είναι εκείνοι που είναι πιο πιθανό να σταθούν εμπόδιο στον μετασχηματισμό, αντί να τον ενθαρρύνουν. Είναι αυτοί που επενδύουν περισσότερο στο να μείνουμε αυτοί που είμαστε. Οι νέες παρέες με τις οποίες προσπαθούμε να επι-

33. Linde, C., *Life Stories – The Creation of Coherence* (Oxford University Press, 1993).

κοινωνήσουμε έχουν νέες αξίες, κανόνες, στάσεις και προσδοκίες. Είναι πιθανόν να βασανίζονται από τις ίδιες αμφιβολίες και είναι αυτά τα σημεία σύγκλισης που αποτελούν το «σημείο καμψής» του μετασχηματισμού.

Αυτά τα νέα ποικιλόμορφα δίκτυα είναι απίθανο να βρεθούν στην επαγγελματική παρέα ή στα αναζωογονητικά δίκτυα που αναφέραμε νωρίτερα. Και τα δύο αυτά δίκτυα χαρακτηρίζονται από μικρό μέγεθος (γι' αυτό και δεν υπάρχει επαρκής ποικιλομορφία), μεγάλη ομοιογένεια (γι' αυτό και οι άνθρωποι ενθαρρύνουν περισσότερο τους άλλους να παραμείνουν ίδιοι, παρά να αλλάξουν). Μόνο μέσα σε μεγαλύτερα και διαφορετικά δίκτυα φίλων και συνεργατών μπορεί να υπάρξει ποικιλομορφία. Κάπου μέσα σε αυτά υπάρχουν άνθρωποι που ενεργούν ή συμπεριφέρονται με τρόπο που θαυμάζουμε και θεωρούμε ότι θα ήταν κατάλληλα πρότυπα και για τον δικό μας μετασχηματισμό.

Θεωρούμε αυτά τα μεγάλα ποικιλόμορφα δίκτυα ως σημαντικά άτυπα περιουσιακά στοιχεία, λόγω της αξίας που έχουν με την πάροδο του χρόνου. Ας πάρουμε για παράδειγμα το θέμα της εύρεσης δουλειάς. Η πιο συνηθισμένη άποψη υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι βρίσκουν δουλειά χρησιμοποιώντας τις γνώσεις τους, δηλαδή βρίσκουν δουλειά εξαιτίας αυτών που γνωρίζουν. Σε μια σημαντική μελέτη, ο Μάρκ Γκρανοβέτερ³⁴ βρήκε ότι δεν έχει σημασία μόνο το τι γνωρίζουν αλλά και το ποιον γνωρίζουν. Αλλά εδώ βρίσκεται το παράδοξο: τα άτομα δεν μαθαίνουν για νέες ευκαιρίες δουλειάς μέσω των φίλων τους (αυτούς που οι κοινωνιολόγοι ονομάζουν ισχυρούς δεσμούς) αλλά μέσω των φίλων των φίλων τους, δηλαδή μέσα από τους χαλαρούς δεσμούς. Αυτό συμβαίνει επειδή στους κύκλους των φίλων όλοι ξέρουν περίπου τα ίδια. Όταν όμως τα δίκτυα επεκτείνονται και σε ανθρώπους που δεν γνωρίζονται τόσο καλά, αυτό μάς παρέχει πρόσβαση και σε νέες πληροφορίες. Η Τζέιν,

34. Granovetter, M., *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (University of Chicago Press, 1974).

στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, θα βιώσει πολλές μεταβάσεις και αλλαγές σε τομείς. Κάθε φορά που η Τζέιν θα θέλει να αλλάξει τομέα και ρόλο, αυτά τα μεγάλα ποικιλόμορφα δίκτυα θα αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία.

Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες

Ο συνδυασμός αυτογνωσίας και ποικιλόμορφων δικτύων δημιουργεί τα θεμέλια του μετασχηματισμού. Αλλά εκείνα που εμπλουτίζουν το στοιχείο αυτό είναι οι πράξεις μας, η ετοιμότητά μας να είμαστε ανοικτοί σε δημιουργικές λύσεις, η αμφισβήτηση των παλιών συνθηκών και της ρουτίνας και ο πειραματισμός με νέα πρότυπα για να ενσωματώσουμε τα διαφορετικά κομμάτια της ζωής μας· αλλά και η περιέργεια για το πώς ζουν και εργάζονται οι άλλοι γύρω μας, όπως και το να νιώθουμε άνετα με την ασάφεια που φέρνει η καινοτομία.³⁵

Μεγάλο μέρος της καθημερινής ζωής αποτελείται από συγκεκριμένες δραστηριότητες που επαναλαμβάνουμε καθημερινά. Οι δραστηριότητες αυτές είναι σημαντικές γιατί διαμορφώνουν τη ζωή και την ταυτότητά μας και το πλαίσιο της εργασίας μας. Αναπόφευκτα, στις μεταβατικές φάσεις, οι καθημερινές αυτές συνήθειες απειλούνται και αυτό έχει σαν συνέπεια να νιώθουμε αναστατωμένοι. Και ενώ αυτή η αναστάτωση μπορεί να μην είναι ευχάριστη, μας βοηθά όμως να κινητοποιήσουμε την προσαρμοστική μας αντίδραση και ετοιμότητα στην υιοθέτηση καινοτόμων πρωτοβουλιών. Το να πάρουμε την ευθύνη της ζωής μας εμπεριέχει κινδύνους, γιατί σημαίνει ότι ερχόμαστε αντιμέτωποι με πολλές ανοικτές πιθανότητες. Θα υπάρξουν περιστάσεις κατά τις οποίες μπορεί να χρειαστεί να διαρρήξουμε εντελώς τους δεσμούς με το παρελθόν και να εξετάσουμε νέες πο-

35. Η δεκτικότητα ως προς την εμπειρία (Costa, P. T. and McCrae, R. R., *NEO-FFI: Neo Five-Factor Inventory* [Psychological Assessment Resources, Inc, 2003]) είναι μια καθιερωμένη κατασκευή του μοντέλου των «5 Μεγάλων» χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, που υπολογίζει τη στάση των ατόμων σε αμφιλεγόμενες συνθήκες και την προθυμία τους να δοκιμάσουν καινούριες εμπειρίες.

ρείες δράσης που δεν θα βασίζονται στις καθιερωμένες συνήθειες.³⁶

Αυτές οι καθημερινές μας συνήθειες διακόπτονται λόγω της αυτογνωσίας ή του περιβάλλοντος. Μια τέτοια διακοπή μπορεί να προκαλέσει μια συνειδητή εξερεύνηση εναλλακτικών τρόπων ύπαρξης. Οι Ντάγκλας Χολ και Φίλιπ Μέρβις αποκαλούν το φαινόμενο «έφοδο στη ρουτίνα» και θεωρούν ότι οδηγεί σε νέους κύκλους γνώσης. Όταν οι πειρατισμοί με τη ρουτίνα οδηγήσουν σε αλλαγές συμπεριφοράς που θεωρούμε επιτυχημένες, τότε μπορούμε να τις ενσωματώσουμε στην ταυτότητά μας και ίσως να ετοιμαστούμε και για νέες εξερευνήσεις και προσαρμογές.³⁷ Παρακάτω θα εξετάσουμε τις νέες φάσεις ζωής που δημιουργούνται. Αυτό που είναι συναρπαστικό με αυτές τις νέες φάσεις είναι το ότι δημιουργούν ένα υπόβαθρο για να εγκαταλείψουμε τις παλιές μας συνήθειες και να ενισχύσουμε την ικανότητά μας για αλλαγές.

36. Giddens, *Modernity and Self-Identity*.

37. Hall, D. and Mirvis, P., "The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond", *Journal of Vocational Behavior* 47 (1995): 269–89 και Mirvis, P. H. and Hall, D. T., "Psychological Success and the Boundaryless Career", *Journal of Organizational Behavior* 15 (1994): 365-80.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

Σενάρια

Δυνητικοί εαυτοί

Η μακροζωία προσφέρει πολλές συναρπαστικές δυνατότητες: περισσότερο χρόνο, περισσότερες ευκαιρίες και περισσότερες ταυτότητες. Είναι πιθανό να ζήσετε περισσότερα χρόνια και να γίνετε μάρτυρες ακόμη μεγαλύτερων αναταράξεων στην αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν θα μπορείτε να βασίζεστε πια σε μια παρατεταμένη ζωή των τριών φάσεων ως μια πορεία για μια ευτυχισμένη ζωή. Τι θα έρθει να την αντικαταστήσει; Προκειμένου να έχουμε ένα σημείο σύγκρισης και συζήτησης, έχουμε αναπτύξει διάφορους τρόπους με τους οποίους ο Τζιμι και η Τζέιν μπορούν να δημιουργήσουν μια ισορροπημένη ζωή που να επιλύει τις οικονομικές προκλήσεις που περιγράψαμε προηγουμένως και να ενισχύει τα άυλα περιουσιακά τους στοιχεία.

Οι περιγραφές αυτές των δυνητικών μελλοντικών εαυτών τους δεν είναι δεσμευτικές, ούτε αποτελούν την πορεία που θα πρέπει αναγκαστικά να ακολουθήσετε. Στην πραγματικότητα, ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα για την εκατονταετή ζωή είναι ότι θα υπάρξει μεγάλη ποικιλομορφία στον τρόπο ζωής και στην πορεία ζωής, και οι άνθρωποι θα επιλέγουν αυτό που θα αντικατοπτρίζει τόσο τις προσωπικές τους προτιμήσεις όσο και τις περιστάσεις της δικής τους ζωής. Αυτή η ποικιλομορφία καθιστά τις προτεινόμενες

προσεγγίσεις μη βοηθητικές στην πράξη. Αντίθετα, θα περιγράψουμε αυτούς τους δυνητικούς εαυτούς για να δείξουμε ότι υπάρχουν εφικτές εναλλακτικές επιλογές της ζωής των τριών φάσεων που κάνουν τη μακροζωία ένα δώρο και όχι μια κατάρα

Η παραδοσιακή ζωή των τριών φάσεων απαιτούσε ελάχιστο σχεδιασμό και προβληματισμό, καθώς ήταν δεδομένη και προβλέψιμη. Στη θέση της έρχεται η ποικιλομορφία και η επιλογή. Στη διάρκεια μια μακράς ζωής θα υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα: τι δουλειές θα υπάρχουν, τι είδους εκπαίδευσης θα απαιτείται, τι είδους άνθρωπος θα είστε και ποιοι θα είναι οι στόχοι σας; Υπάρχουν ακόμη πολλά που δεν γνωρίζουμε και αυτό είναι που καθιστά αδύνατο και παραπλανητικά απλουστευτικό τον σχεδιασμό μιας απλής γραμμικής πορείας προς το μέλλον. Αυτός είναι ο λόγος που επιχειρούμε να δημιουργήσουμε δυνητικούς μελλοντικούς εαυτούς, που μπορεί να είναι σύμβολα ελπίδας ή προάγγελοι συμφορών.

Οι περισσότεροι άνθρωποι τείνουν να κάνουν κακές επιλογές σχετικά με το τι θα έχει ανάγκη ο μελλοντικός τους εαυτός – προτιμούν την παρούσα κατάσταση και το οικείο – και δυσκολεύονται να φανταστούν τρόπους ζωής που δεν γνωρίζουν.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι δυνητικοί εαυτοί μπορεί να λειτουργήσουν ως κίνητρα συμπεριφοράς, ιδιαίτερα, όπως περιγράψαμε προηγουμένως, εάν συνδέονται με αισθήματα αποτελεσματικότητας και αυτενέργειας. Εδώ εφαρμόζουμε την έννοια των δυνητικών εαυτών δημιουργώντας μια σειρά από σενάρια για τον Τζίμι και τη Τζέιν. Αυτά τα σενάρια μάς δίνουν τη δυνατότητα να δοκιμάσουμε διαφορετικές ακολουθίες ή μεταβάσεις και να παρακολουθήσουμε σε βάθος χρόνου την ισορροπία ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Αυτά τα διαφορετικά σενάρια αποτελούν έναν πολύ συγκεκριμένο τρόπο επίλυσης μερικών από τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζουμε όλοι, δημιουργώντας μια βάση αξιολόγησης των πιθανών διαδρομών που θα μας δώσει τη δυνατότητα να φτάσουμε εκεί που θέλουμε αποφεύγοντας όσα δεν θέλουμε.

Όταν κάναμε αυτή την άσκηση με τους φοιτητές μας στο MBA του London Business School τα σενάρια που δημιουργήσαν αποκάλυψαν με έντονο τρόπο εγγενείς προκαταλήψεις και συγκρούσεις που απαιτούν συζήτηση και επίλυση. Προκύπτουν άμεσα τα εξής ερωτήματα: Θέλετε να έχετε υψηλό εισόδημα σε όλη τη διάρκεια της ζωής σας; Πώς μπορείτε να διατηρήσετε μια σχέση; Πόσο διατεθειμένοι είστε να ρισκάρете; Πόσο ρίσκο μπορείτε να αντέξετε; Ποια δουλειά θα σας άρεσε; Ποια είναι η συνεισφορά που θα θέλατε να έχετε στην κοινωνία; Εκμεταλλεύεστε τις ευκαιρίες που σας δίνονται; Μήπως είστε υπερβολικά συντηρητικοί;

Τελικά, τα σενάρια που σκέφτεστε για τον εαυτό σας θα διαμορφωθούν γύρω από τις δικές σας μοναδικές ανάγκες, προσδοκίες και επιθυμίες. Τις απαντήσεις σε όλα αυτά τα ερωτήματα θα πρέπει να τις δώσετε εσείς οι ίδιοι· ελπίζουμε, όμως, ότι τα παραδείγματα του Τζίμι και της Τζέιν θα σας παρέχουν χρήσιμα στοιχεία που θα σας βοηθήσουν να σκεφτείτε και να δημιουργήσετε το σκηνικό για τα θέματα της αναψυχής, της χρηματοδότησης και των ανθρώπινων σχέσεων που θα αναλυθούν στη συνέχεια.

Τζίμι: Ο απολογισμός

Ο Τζίμι γεννήθηκε το 1971 και ξεκίνησε την επαγγελματική ζωή του πιστεύοντας ότι θα ακολουθήσει, όπως ο Τζακ, τη ζωή των τριών φάσεων. Αν στα 20 του τού είχε ζητήσει κάποιος να φτιάξει ένα πρόγραμμα για τη ζωή του, θα είχε σχεδιάσει μια ζωή τριών φάσεων με συνταξιοδότηση γύρω στα 60 ή στα 65. Αν τον ρωτήσουμε σήμερα, θα δυσκολευτεί πολύ απαντήσει με την ίδια σιγουριά. Έτσι, στα 40 του, τα σενάρια για τον Τζίμι έχουν να κάνουν με τις επιλογές που έχει διαθέσιμες σήμερα όταν σκέφτεται την επόμενη φάση της ζωής του.

Αρχικά κάνουμε έναν απολογισμό για τα τρέχοντα υλικά και άυλα αποθέματα του Τζίμι, για να αποκτήσουμε μια πρώτη ιδέα των επιλογών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει. Στη συνέχεια θα

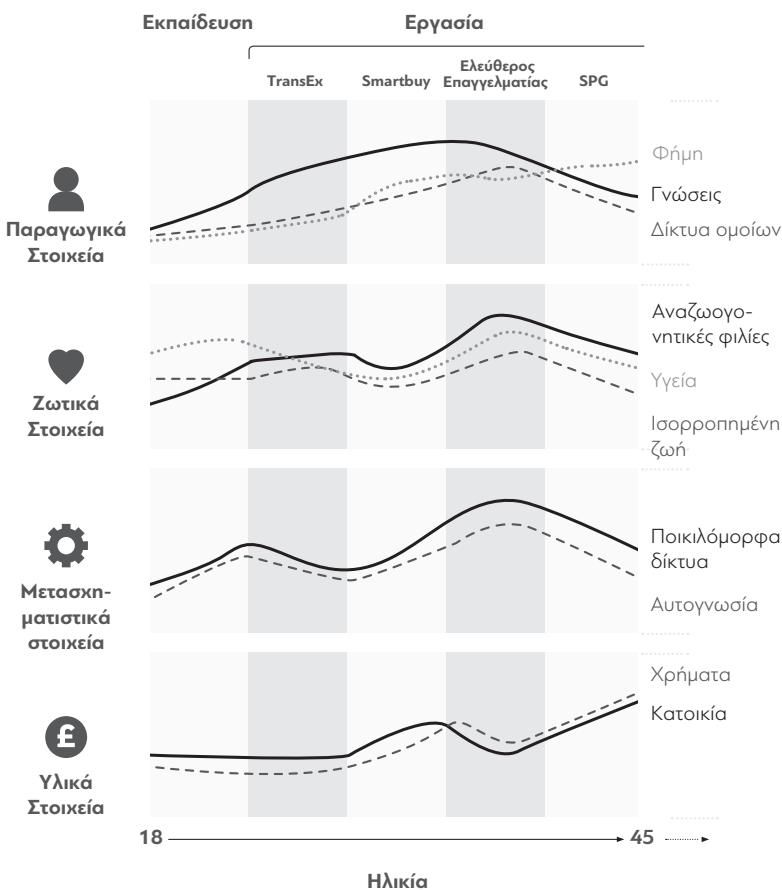
δούμε πώς μπορεί να διαμορφωθεί η ζωή του στο μέλλον και θα αναπτύξουμε τρία σενάρια, καθένα από τα οποία φέρνει στην επιφάνεια ένα κεντρικό ερώτημα.

Η επαγγελματική ζωή του Τζίμι μέχρι τα 45 του μπορεί να χωριστεί σε τέσσερις διακριτές φάσεις, όπως φαίνονται στο Γράφημα 5.1, το οποίο δείχνει ότι τα περιουσιακά του στοιχεία αυξάνονται όταν επενδύει σε αυτά, και μειώνονται όταν τα υποτιμά ή δεν τους δίνει την απαιτούμενη προσοχή σε κάποιες εποχές.

45 ετών πλέον, ο Τζίμι δουλεύει από τα 22 που τέλειωσε τις σπουδές του και πήρε το πτυχίο του στην πληροφορική. Από οικονομική άποψη, όπως πολλοί άλλοι σαν αυτόν, τελειώνοντας τις σπουδές του είχε τα χρέη που μαζεύτηκαν από τα δίδακτρα των σπουδών και τα έξοδα διαβίωσης. Μετά το πανεπιστήμιο βρήκε σχετικά εύκολα δουλειά σε μια μεσαίου μεγέθους επιχείρηση πληροφορικής, την TransEx, στην πόλη όπου γεννήθηκε (πρώτη φάση). Για τα επόμενα πέντε χρόνια ο Τζίμι εργάστηκε σε μια ομάδα, η οποία συμβούλευε και υποστήριζε πελάτες σε θέματα πληροφορικής. Άρχισε να ξεπληρώνει τα χρέη του, αλλά δεν μπορούσε ακόμα να αγοράσει σπίτι ούτε να αποκτήσει άλλα οικονομικά περιουσιακά στοιχεία.

Στα 26 του ο Τζίμι πήγε να εργαστεί σε έναν από τους πελάτες του, στο Τμήμα IT μιας μεγαλύτερης εταιρείας πωλήσεων λιανικής, της Smartbuy, που απασχολούσε 850 εργαζόμενους (δεύτερη φάση). Εδώ ήταν μέλος μιας ομάδας 12 ατόμων, κάποιιοι από τους οποίους δούλευαν σε άλλο υποκατάστημα της εταιρείας. Τον καθοδηγούσε ο αρχηγός της ομάδας του, ο οποίος τον βοήθησε να αναπτύξει δεξιότητες συνεργασίας. Εξαιτίας αυτού, στα 30 του προήχθη σε επικεφαλής της ομάδας πληροφορικής έχοντας την ευθύνη διαχείρισης τεσσάρων περιοχών. Κάθε δυο εβδομάδες ταξίδευε στις περιοχές αυτές για να ενημερώνεται από την ομάδα του και να συζητά με τους διευθυντές των καταστημάτων. Αυτό είχε σαν συνέπεια να λείπει από το σπίτι και την οικογένειά του 2-3 μέρες την εβδομάδα. Καθώς ανέβαινε τα σκαλιά της ιεραρχίας άρχισε να αποταμιεύει και μπόρεσε να πάρει ένα στεγαστικό δάνειο. Ενώ έκανε

Γράφημα 5.1: Η ροή των περιουσιακών στοιχείων του Τζίμι στη ζωή των τριών φάσεων



τα πρώτα βήματα στη διοικητική ιεραρχία, η εταιρεία του αποφάσισε να αναθέσει τη διαχείριση των μισών τμημάτων πληροφορικής σε εταιρεία-υπεργολάβο στη Βομβάη της Ινδίας. Ο Τζίμι ανέλαβε τις διαπραγματεύσεις με την ινδική εταιρεία, ενώ χρειάστηκε να μεταβεί και ο ίδιος δύο φορές στην Ινδία.

Τα πράγματα πήγαιναν καλά, ώσπου στα 39 του ο Τζίμι βρέθηκε χωρίς δουλειά. Η εξωτερική ανάθεση εργασιών αποδείχτηκε τόσο επιτυχημένη, ώστε η διεύθυνση της εταιρείας αποφάσισε να αναθέσει το σύνολο των εργασιών πληροφορικής υποστήριξης στην Ινδία. Αυτή η εξέλιξη τον βρήκε απροετοίμαστο και χρειάστηκε αρκετό χρόνο για να βρει άλλη δουλειά. Το 2010 ο κόσμος βρισκόταν ακόμα κάτω από την πίεση της χρηματοοικονομικής κρίσης του 2008. Πολλές εταιρείες είχαν παγώσει τις προσλήψεις και ο Τζίμι δυσκολευόταν να βρει μια θέση ευθύνης που να του ταιριάζει.

Γι' αυτό αποφάσισε να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας και για τα επόμενα δύο χρόνια εργαζόταν ως ανεξάρτητος σύμβουλος πληροφορικής, που αμείβεται με την ώρα και έφτιαξε και μια ιστοσελίδα για να διαφημίζει τις υπηρεσίες του (τρίτη φάση). Από οικονομική άποψη αυτή ήταν μια δύσκολη εποχή. Ο ίδιος και η γυναίκα του σταμάτησαν να αποταμιεύουν και αναγκάστηκαν να πάρουν και άλλο δάνειο για να καλύψουν τις ανάγκες του σπιτιού τους.

Το 2012 η κατάσταση έδειχνε πιο βελτιωμένη. Οι εταιρείες ξεκίνησαν να ξανακάνουν προσλήψεις και ο Τζίμι έστειλε το βιογραφικό του σε περισσότερες από τριάντα. Τελικά, μετά από μια μακρά διαδικασία επιλογής, προσελήφθη σε μια εταιρεία συμβουλών πληροφορικής, την SPG, σε μια πόλη που απέχει περίπου 650 χλμ. (τέταρτη φάση). Ήταν ενθουσιασμένος με αυτή τη δουλειά, η οποία αποτελούσε ένα μεγάλο μισθολογικό άλμα που θα του έδινε τη δυνατότητα να ξαναρχίσει να αποπληρώνει το δάνειό του και να αποταμιεύει. Ωστόσο, θα έπρεπε ο ίδιος και η οικογένειά του να μετεγκατασταθούν σε μια άλλη περιοχή. Ο Τζίμι ήταν πια 41. Μέσα στην εταιρεία έγινε γρήγορα επικεφαλής μιας ομάδας δεκαπέντε συμβούλων πληροφορικής. Ο Τζίμι δυσκολευόταν στο νέο του εργασιακό περιβάλλον. Τα μέλη της διευθυντικής ομάδας ήταν πολύ ανταγωνιστικά μεταξύ τους, τα έσοδα που έφερνε ο καθένας στην εταιρεία υπολογίζονταν και ανακοινώνονταν κάθε εβδομάδα, και οι ομάδες της εταιρείας λειτουργούσαν πολύ ανταγωνιστικά μεταξύ τους στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν περισσότερους πελάτες.

Η σημερινή κατάσταση

Αν έπρεπε να αποτιμήσουμε τη σημερινή αξία των υλικών και άυλων περιουσιακών στοιχείων του Τζίμι ποιο θα ήταν αποτέλεσμα; Στο Γράφημα 5.1 απεικονίζονται οι αυξήσεις και οι μειώσεις των περιουσιακών του στοιχείων.

Παραγωγικά στοιχεία: Ο Τζίμι έκανε μια αρχική επένδυση στις γενικές γνώσεις και στις δεξιότητές του, όταν πήρε το πτυχίο του. Στην πορεία κατάφερε να εξελίξει τις γνώσεις του στη διαχείριση πληροφοριακών συστημάτων και άρχισε να αναπτύσσει τις διοικητικές του δεξιότητες στην TransEx (πρώτη φάση). Το πέρασμά του στη Smartbuy (δεύτερη φάση) του έδωσε τη δυνατότητα να αποκτήσει μία ακόμη δεξιότητα, καθώς έμαθε πώς λειτουργεί η ινδική αγορά υπεργολάβων συμβούλων πληροφοριακών συστημάτων και πώς να διαχειρίζεται περίπλοκα σχήματα συνεργασιών. Αυτή η περίοδος ενίσχυσης των παραγωγικών του στοιχείων σταμάτησε όταν ξεκίνησε να δουλεύει στην SPG (τέταρτη φάση), στην οποία δεν χρειαζόταν πια να βελτιώνει τις ικανότητές του στη διαχείριση συνεργασιών. Αντίθετα έπρεπε να εστιάζει στην καθημερινή διεκπεραίωση των εργασιών και να αφιερώνει ελάχιστο χρόνο στο να εξελίσσεται ή να μαθαίνει. Κατά συνέπεια, αυτή ήταν μια περίοδος κατά την οποία οι γνώσεις και οι δεξιότητές του είχαν αρχίσει να εξαντλούνται.

Ο Τζίμι δημιούργησε δύο σημαντικές ομάδες ενίσχυσης των παραγωγικών του περιουσιακών στοιχείων: η πρώτη ήταν η ομάδα της SmartBuy (δεύτερη φάση) και η δεύτερη ήταν αυτή που δημιούργησε κατά τη θητεία του ως ανεξάρτητος σύμβουλος πληροφορικής (τρίτη φάση), όπου αποκόμισε πιο εξειδικευμένες γνώσεις στον τομέα του. Ωστόσο, λόγω του μεγάλου φόρτου εργασίας στην SPG (τέταρτη φάση), ο Τζίμι άφησε άθελά του αυτά τα δύο δίκτυα να ατονήσουν, χωρίς να καταφέρει να δημιουργήσει κάποια άλλα. Γι' αυτό βλέπουμε τα παραγωγικά στοιχεία του Τζίμι να χάνουν την αξία τους καθώς φτάνει στα 45.

Ζωικά στοιχεία: Η εποχή των σπουδών ήταν για τον Τζίμι,

όπως και για πολλούς άλλους, η εποχή που δημιουργήθηκαν τα θεμέλια για τις αναζωογονητικές φιλίες. Παντρεύτηκε λίγο καιρό μετά το πανεπιστήμιο και δύο χρόνια αργότερα απέκτησε το πρώτο από τα τρία του παιδιά. Αυτά είναι τα χρόνια που εργαζόταν στην TransEx (πρώτη φάση) και πολύ γρήγορα ο Τζίμι και η σύζυγός του δημιούργησαν μια καλή παρέα στη γειτονιά με τους γονείς των φίλων των παιδιών τους. Η Τζένι εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ενώ φροντίζει την ανατροφή των παιδιών με τη βοήθεια των γονιών της που είναι συνταξιούχοι και που τη βοηθούν τα πρωινά και μερικά απογεύματα. Αυτή ήταν μια καλή περίοδος για τα ζωτικά περιουσιακά στοιχεία του Τζίμι. Τα χρόνια στην Smartbuy (δεύτερη φάση) είναι πιο δύσκολα: τα παιδιά έχουν μεγαλώσει, επιζητούν περισσότερο την προσοχή του και η απουσία του από το σπίτι κάθε εβδομάδα δυσκολεύει την οικογένεια. Οι γονείς της Τζένι κάνουν περισσότερα ταξίδια και συνεπώς μπορούν όλο και λιγότερο να τη βοηθούν με τα παιδιά, κι έτσι ακόμα και με το μειωμένο ωράριο η δουλειά της φαίνεται πιο απαιτητική. Ο γάμος τους συνεχίζει να πηγαίνει καλά, αν και πολλές φορές ο Τζίμι φεύγει το πρωί από το σπίτι γεμάτος ενοχές που δεν αφιερώνει περισσότερο χρόνο στα παιδιά του. Μετά από μια καλή αρχή, η ζωτικότητά του αρχίζει να μειώνεται.

Η ισορροπία αλλάζει ξανά τα δύο χρόνια που εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας (τρίτη φάση). Αφιερώνει περισσότερο χρόνο στα παιδιά του, επανασυνδέεται με παλιούς φίλους και καταφέρνει να πάει δυο φορές διακοπές με την Τζένι. Παρ' όλο που δεν είναι καλή εποχή για τα υλικά περιουσιακά του στοιχεία, ωστόσο είναι μια εποχή κατά την οποία επενδύει σημαντικά στα άυλα περιουσιακά του στοιχεία.

Μετά από αυτή την τόνωση, τα χρόνια που εργάζεται στην SPG (τέταρτη φάση) τα ζωτικά του στοιχεία φθίνουν. Δουλεύει ως αργά και συχνά επιστρέφει στο σπίτι με ένα αίσθημα απογοήτευσης και ενόχλησης. Η Τζένι αναστατώνεται από την κακή του διάθεση και θεωρεί ότι ο Τζίμι ξεσπάει στην οικογένειά του την πίεση που νιώθει

στη δουλειά του. Το κινητό του δεν κλείνει ποτέ και συχνά δέχεται τηλεφωνήματα τα απογεύματα ή τα Σαββατοκύριακα. Του μένει πολύ λίγος ελεύθερος χρόνος και δεν αφιερώνει σχεδόν καθόλου χρόνο στις φιλίες του. Η Τζέι επιζητά την προσοχή του, επιθυμεί να ξαναρχίσει να εργάζεται κανονικά και ενοχλείται που ο Τζίμι δεν μπορεί να λειτουργήσει πιο υποστηρικτικά.

Μετασχηματιστικά στοιχεία: Υπήρξαν δύο περίοδοι κατά τις οποίες ο Τζίμι διεύρυνε τα δίκτυά του: όταν άρχισε να εργάζεται στη Smartbuy (δεύτερη φάση) με τις επαφές που δημιούργησε λόγω της εξωτερικής ανάθεσης εργασιών, και όταν εργάστηκε ως ανεξάρτητος σύμβουλος πληροφοριακών συστημάτων (τρίτη φάση). Είναι οι περίοδοι κατά τις οποίες άρχισε να αναπτύσσει τα μετασχηματιστικά του χαρακτηριστικά, να βελτιώνει την αυτογνωσία του και να είναι ανοιχτός σε νέες εμπειρίες. Την περίοδο της SPG (τέταρτη φάση) δεν επενδύει σε νέα ποικιλόμορφα δίκτυα, ούτε έχει χρόνο να σκεφτεί τον εαυτό του ή τη ζωή του.

Υλικά μεριουσιακά στοιχεία: Ο Τζίμι, όπως πολλοί άλλοι άνθρωποι, ξεκίνησε την επαγγελματική του ζωή με τα χρέη από το δάνειο που πήρε για τις σπουδές του. Έπρεπε να φτάσει στη δεύτερη φάση για να μπορέσει να πάρει στεγαστικό δάνειο και να αποταμιεύει το 15% του εισοδήματός του. Τα χρόνια που εργάστηκε ως ελεύθερος επαγγελματίας μπορεί μεν να συνέβαλαν σημαντικά στην ενίσχυση των άυλων περιουσιακών του στοιχείων, καθώς επανασυνδέθηκε με φίλους, και στο να νιώθει πιο υγιής, αλλά τα υλικά του περιουσιακά στοιχεία μειώθηκαν καθώς χρειάστηκε να πάρει και δεύτερο δάνειο. Η σημαντικότερη επένδυσή του ήταν η SPG, όπου ο μισθός του ήταν σημαντικά μεγαλύτερος και η οικογένειά του ήταν ξανά σε θέση να αποταμιεύει το ίδιο ποσοστό χρημάτων.

Τώρα λοιπόν, στη δεύτερη δεκαετία της ζωής του, ο Τζίμι διανύει τη φάση κατά την οποία είναι σε θέση να ξαναδημιουργεί υλικά περιουσιακά στοιχεία, άλλα τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία έχουν αρχίσει να εξαντλούνται. Βρίσκεται στο δεύτερο μισό της ζωής του. Ποιες είναι οι επιλογές του;

Το σενάριο 3.0 σταδίων

Μια πιθανότητα είναι ο Τζίμι να ακολουθήσει τα βήματα του Τζακ, να βασιστεί στην αρχική του εκπαίδευση και να συνταξιοδοτηθεί στα 65 του, ολοκληρώνοντας τη ζωή των τριών φάσεων.

Ο Τζίμι το 2021: ο Τζίμι είναι 50 ετών και διαπιστώνει ότι με την ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας οι δεξιότητες του θεωρούνται όλο και πιο ξεπερασμένες. Κατά συνέπεια, αρχίζει να αντιλαμβάνεται ότι στη δουλειά τον παραγκωνίζουν. Επανεξετάζει τα υλικά περιουσιακά του στοιχεία: ενώ τα τελευταία πέντε χρόνια είχε αρχίσει να αποταμιεύει, όλα τα προηγούμενα χρόνια δυσκολευόταν να το κάνει. Κάνοντας έναν πρόχειρο υπολογισμό διαπιστώνει ότι οι αποταμιεύσεις του δεν του επιτρέπουν να συνταξιοδοτηθεί στα 65.

Ο Τζίμι το 2031: ο Τζίμι είναι 60 ετών και η ανεπαρκής οικονομική επένδυση καθώς και τα μη επαρκή άυλα περιουσιακά του στοιχεία τον κάνουν να αισθάνεται ιδιαίτερα ανήσυχος για το μέλλον. Παρ' όλο που η πρόσφατη αποταμίευση έχει βελτιώσει τα οικονομικά του, δεν είναι ακόμη σε θέση να εξασφαλίσει μια σύνταξη που θα φτάνει στο 50% του εισοδήματός του. Επιπλέον, έχει μάθει ότι η δημόσια σύνταξη έχει μειωθεί και ότι η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης το 2034 θα έχει ανεβεί στα 70. Η πρώτη εταιρεία τού παρείχε επαγγελματική σύνταξη, αλλά στις επόμενες εταιρείες η παροχή αυτή ήταν μειωμένη. Τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία είχαν επίσης μειωθεί. Χωρίς να έχει κάνει κάποια σημαντική επένδυση επανεκπαίδευσης και απόκτησης νέων γνώσεων, οι δεξιότητές του έχουν ατροφήσει και αντιλαμβάνεται ότι πρέπει να κινηθεί σε λιγότερο απαιτητικές θέσεις εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή. Ήλπιζε ότι στη φάση της συνταξιοδότησής του θα μπορούσε να ζει μια πλούσια γεμάτη ζωή, αλλά αποδεικνύεται ότι δεν διαθέτει ούτε τις ειδικές δεξιότητες ούτε τη γνώση ή τα δίκτυα συνεργατών και πελατών για να πετύχει κάτι τέτοιο.

Ο Τζίμι το 2041: ο Τζίμι έχει φτάσει στα 70 και δυσκολεύεται να βρει μια καλοπληρωμένη δουλειά και έτσι αποφασίζει να εγκα-

ταλείψει την πλήρη απασχόληση. Το εισόδημά του είναι χαμηλό και αναγκάζεται να ζει μια πολύ πιο λιτή ζωή από αυτήν που είχε φανταστεί.

Βασίσαμε το σενάριο αυτό μόνο στο παρελθόν. Σ' αυτό το σενάριο ο Τζίμι κλείνει τα μάτια στην πραγματικότητα των αλλαγών που συμβαίνουν γύρω του. Δεν κάνει διάλειμμα για να σκεφτεί τι μπορεί να συμβεί, ούτε σχεδιάζει με ενεργητικό τρόπο το μέλλον του. Φυσικά υπάρχουν κι άλλες παραλλαγές του τρόπου με τον οποίο μπορεί να εξελιχθεί η ζωή των τριών φάσεων και σε κάποιες από τις παραλλαγές θα υπάρχει σε μικρότερο βαθμό η κατάρα της Οντίν.

Το σενάριο 3.0 σταδίων λαμβάνει υπόψη δύο παράγοντες που θεωρούμε ότι θα είναι παγίδα για εκατομμύρια ανθρώπους σαν τον Τζίμι που ακολουθούν αυτή την πορεία. Ο πρώτος είναι η ανεπαρκής αποταμίευση: ο Τζίμι φτάνει τα 50 και τα 60 χωρίς να είναι οικονομικά προετοιμασμένος. Ο δεύτερος είναι η έλλειψη επένδυσης στα άυλα περιουσιακά στοιχεία: το γεγονός ότι ο Τζίμι βασίστηκε τόσο πολύ στην αρχική του εκπαίδευση και στην παρέα των συναδέλφων που δημιούργησε τα πρώτα χρόνια της καριέρας του δυσχέρανε τα επόμενα χρόνια την επαγγελματική του ζωή και προκάλεσε σημαντική μείωση στα εισοδήματά του.

Τα σενάρια 3.5 σταδίων

Πιστεύουμε ότι δεν είναι αργά για τον Τζίμι να αλλάξει τη μοίρα του. Αλλά, αν θέλει να δημιουργήσει μια πιο παραγωγική μακρά ζωή πρέπει να έρθει αντιμέτωπος με τις επιλογές του και να πάρει αποφάσεις χρησιμοποιώντας σ' αυτή τη διαδικασία και την αποτελεσματικότητά του («είμαι ικανός να το κάνω») και την αποφασιστικότητά του («έχω τον αυτοέλεγχο και τη θέληση να τα καταφέρω»). Με άλλα λόγια πρέπει να γίνει λιγότερο παθητικός. Πιστεύουμε ότι οι δυναμικοί εαυτοί μπορεί να είναι από εξαιρετικά φιλόδοξοι έως ελάχιστα φιλόδοξοι. Ας ξεκινήσουμε με τη λιγότερο φιλόδοξη

πορεία ζωής, προσθέτοντας απλά μισή φάση στην καριέρα του. Αυτή η μισή φάση απαιτεί μεν κάποιες αλλαγές, αλλά δεν απαιτεί κάποια σημαντική επένδυση σε άυλα περιουσιακά στοιχεία ούτε μια εκτεταμένη χρήση των μετασχηματιστικών περιουσιακών στοιχείων. Θεωρούμε τη ζωή των τριεσήμισι φάσεων πιο πιθανή για εκείνους που δεν θέλουν να παίρνουν ρίσκα και που δεν θα ήθελαν να βρεθούν μπροστά σε σημαντικές και ενδεχομένως ριψοκίνδυνες αλλαγές μετά τα 40 τους. Εναλλακτικά, αυτό το σενάριο μπορεί να λειτουργήσει και για τους πιο ηλικιωμένους –αυτούς που βρίσκονται κοντά στην ηλικία της συνταξιοδότησης και δεν έχουν αρκετό χρόνο για ουσιαστικότερες αλλαγές.

Φανταστείτε τον Τζίμι το 2016, στην ηλικία των 55 ετών. Η επίσημη εξαγγελία ότι το γενικό όριο συνταξιοδότησης θα μετατεθεί στα 70 τον κινητοποιεί. Συνειδητοποιεί ότι οι τεχνολογικές του δεξιότητες χάνουν συνεχώς την αξία τους μέσα στην εταιρεία και δεν είναι αρκετές για να του εξασφαλίσουν μια καλά αμειβόμενη δουλειά σε μια άλλη εταιρεία. Ωστόσο, υπολογίζει, ότι έχει μπροστά του άλλα δεκαπέντε χρόνια δουλειάς. Λίγο πιο πέρα από το σπίτι του βρίσκεται ένα κολέγιο διά βίου εκπαίδευσης στο οποίο είναι διευθυντής σπουδών ένας παλιός του φίλος από τη Smartbuy. Ο φίλος αυτός δίνει στον Τζίμι τη δυνατότητα να διδάσκει πληροφορική και διοίκηση ένα απόγευμα την εβδομάδα. Η αμοιβή δεν είναι σπουδαία κι εκείνος δεν είναι σε θέση να διδάξει στους μαθητές του τα νέα «καυτά» θέματα στο πεδίο που οι μαθητές του επιζητούν για να εξασφαλίσουν μια δουλειά στις ταχέως αναπτυσσόμενες νέες εταιρείες. Άλλωστε υπάρχουν πολλοί σαν τον Τζίμι που μπορούν να κάνουν αυτή τη δουλειά. Όμως ο Τζίμι είναι ευσυνειδητός και οι μαθητές του τον εκτιμούν, κι έτσι το 2030 του προσφέρεται θέση πλήρους απασχόλησης στο κολέγιο, γεγονός που του επιτρέπει να παραιτηθεί από την SPG. Αμείβεται λιγότερο αλλά εκείνος αισθάνεται πιο χρήσιμος και βεβαίως πιο αναγνωρισμένος. Οι λιγότερες ώρες εργασίας του δίνουν τη δυνατότητα να βρει μια καλύτερη ισορροπία ανάμεσα

στη δουλειά και στο σπίτι, και να περνά χρόνο με τη Τζένι και την πρώτη του εγγονή τη Τζούλι.

Από οικονομική άποψη το πραγματικό πλεονέκτημα αυτής της δουλειάς είναι ότι, παρ' όλο που καλύπτει μόνο τα έξοδα διαβίωσης, κάθε πρόσθετος χρόνος δουλειάς τού δίνει τη δυνατότητα να μην ξοδεύει από τη σύνταξή του. Το κυριότερο όμως είναι ότι, σε αυτά τα χρόνια που ο Τζίμι αμείβεται λιγότερο, εκείνος και η Τζένι έχουν προσαρμόσει τη ζωή τους σε ένα χαμηλότερο επίπεδο, το οποίο επίσης θα εξασφαλίσει ότι το απόθεμα που μάζεψαν για σύνταξη θα διαρκέσει περισσότερο. Φυσικά το σπίτι τους δείχνει κάπως παλιό και τα οικονομικά τους σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις στο κολέγιο δεν τους δίνουν τη δυνατότητα να κάνουν όσα ταξίδια κάνουν πολλοί από τους φίλους τους, αλλά υπάρχουν και πολλοί άλλοι που βρίσκονται σε πολύ χειρότερη κατάσταση από εκείνους.

Δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στο σενάριο 3.0 σταδίων και στην εκδοχή 3.5 σταδίων, αλλά η εκδοχή 3.5 εξυπηρετεί καλύτερα τον Τζίμι, γιατί έχει βρει μια δουλειά την οποία μπορεί να συνεχίσει να κάνει και μετά τα 70. Στο γεγονός ότι βρήκε αυτή τη δουλειά έπαιξε κάποιο ρόλο και η τύχη (ο παλιός του φίλος από τη Smartbuy εργαζόταν στο τοπικό κολέγιο), αλλά και η συνειδητή του προσπάθεια να κρατήσει τον έλεγχο της ζωής του και να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες. Λαμβάνοντας εγκαίρως μέτρα αποφεύγει την αποτυχία της ζωής τριών φάσεων (σενάριο 3.0) διατηρώντας για περισσότερο χρονικό διάστημα τα οικονομικά του αποθέματα.

Σ' αυτή τη ζωή των τρεισήμισι φάσεων ο Τζίμι δεν χρειάζεται να κάνει σημαντικές αλλαγές. Δεν υπάρχει κάποιος σημαντικός μετασχηματισμός, πέρα από μια απλή μετάβαση στο κολέγιο που είναι στον παρακάτω δρόμο. Συνεχίζει να εργάζεται στον ίδιο τομέα και να ασχολείται με τα ίδια θέματα και αυτό εξελίσσεται σε πρόβλημα για εκείνον. Παρ' όλο που όλοι οι συνάδελφοί του στο Τμήμα του τον εκτιμούν, είναι σαφές ότι χρόνο με τον χρόνο η εμπειρία και οι γνώσεις του γίνονται όλο και πιο παρωχημένες.

Όταν τελικά συνταξιοδοτείται, το 2042, σε ηλικία 71 ετών, δεν του κάνουν ούτε αποχαιρετιστήριο πάρτι καθώς πολλοί πίστευαν ότι είχε ήδη φύγει. Παραφράζοντας τον Ντίλαν Τόμας, ο Τζίμι «στέργει ήσυχα να πάει σε νύχτα ευλογημένη»¹.

Φυσικά υπάρχουν κι άλλα σενάρια για τη ζωή των 3.5 σταδίων. Ο Τζίμι μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται στην SPG ως τα 65 και μετά να εργάζεται με μειωμένο ωράριο ως σύμβουλος, είτε στην SPG είτε σε άλλη εταιρεία στον κλάδο του μέσω των επαφών του. Ωστόσο αυτό δεν είναι απλό. Ο Τζίμι θα χρειάζεται να έχει δεξιότητες που θα είναι χρήσιμες και αντίστοιχες με τις ανάγκες των πελατών, αλλά η ηλικία του σε συνδυασμό με τα χρόνια που μεσολάβησαν από τότε που έφυγε από την SPG θα το κάνουν όλο και δυσκολότερο. Πάντα θα υπάρχουν διαστήματα που η SPG θα χρειάζεται κάποιον που ξέρει κι εμπιστεύεται για να βοηθάει σε περιόδους που θα υπάρχει μεγάλος όγκος δουλειάς και ο Τζίμι είναι πρόθυμος να συμμετάσχει. Το ότι συνεχίζει να απασχολείται περιστασιακά ως σύμβουλος τον βοηθάει να διατηρεί το μυαλό του σε εγρήγορση και κάθε χρόνος στον οποίο καταφέρνει να έχει κάποιο εισόδημα είναι ένας επιπλέον χρόνος κατά τον οποίο δεν χρειάζεται να ξοδεύει από τη σύνταξή του. Ο Τζίμι αντιλαμβάνεται πλήρως ότι οι δαπάνες του δεν μπορούν να καλύπτονται μακροπρόθεσμα από τη σύνταξή του. Άλλες εκδοχές του σεναρίου 3.5 σταδίων θέλουν τον Τζίμι να εγκαταλείπει τον τομέα της πληροφορικής, αλλά και πάλι να μην κάνει καμιά μεγάλη αλλαγή. Για παράδειγμα, ο Τζίμι και η Τζένι έχουν ένα ζευγάρι φίλων, οι οποίοι διατηρούν ένα κατάστημα στην κοντινή πόλη και με μεγάλη ευχαρίστηση προσφέρουν στον Τζίμι δουλειά εκεί για να βοηθάει στην πώληση και να ελέγχει τους άλλους υπαλλήλους. Ο Τζίμι έχει διοικητική εμπειρία και επιπλέον του έχουν απόλυτη εμπιστοσύνη. Γνωρίζουν ότι δεν είναι πολλά τα χρήματα που προσφέρουν, αλλά, όπως θα έλεγε και ο Τζίμι «ακόμα

1. Σ.τ.Μ. Ντίλαν Τόμας, Διονύσης Καψάλης (μτφρ.), στο *Μπαλάντες και Περιστάσεις* (Άγρα, 1997).

και τα λίγα είναι μια βοήθεια» και εκείνος είναι πολύ κοινωνικός και απολαμβάνει την επαφή του με τους άλλους.

Όλα αυτά τα σενάρια 3.5 σταδίων είναι αποτελεσματικά σε ένα μόνο επίπεδο. Ενώ δεν βοηθούν στη δημιουργία υλικών περιουσιακών στοιχείων, συντομεύουν την περίοδο που ο Τζίμι θα πρέπει να ξοδεύει το απόθεμά του κι έτσι βοηθούν στο να υπάρξει μια ισορροπία στα υλικά περιουσιακά στοιχεία. Σε όλα τα σενάρια ο Τζίμι έχει περισσότερο χρόνο για τα ζωτικά περιουσιακά του στοιχεία, τους φίλους και την οικογένεια, τη διατήρηση της καλής φυσικής του κατάστασης και της πνευματικής του υγείας. Ωστόσο, δεν βελτιώνουν σημαντικά τα παραγωγικά του στοιχεία και κάνουν πολύ περιορισμένη χρήση των μετασχηματιστικών στοιχείων. Σε όλα τα σενάρια των 3.5 σταδίων δεν υπάρχει κάποια πολύ σημαντική επένδυση –σε υλικά ή άυλα στοιχεία– και δεν υπάρχει και κάποια πολύ σημαντική αλλαγή. Περιλαμβάνουν παρ’ όλα αυτά κάποια στοιχεία αλλαγής, έστω και όχι πολύ μεγάλης, που κάνουν τη ζωή των τριών φάσεων πιο υποφερτή. Η έλλειψη σημαντικής επένδυσης σε περιουσιακά στοιχεία και ρηξικέλευθων αλλαγών δείχνει ότι αυτή η επιπλέον φάση δεν είναι παρά ένα πρόσθετο συμπλήρωμα στη ζωή των τριών φάσεων. Κι όσο πιο πολύ διαρκεί αυτή, τόσο η έλλειψη επένδυσης αναδεικνύεται σε πρόβλημα.

Τα σενάρια 4.0 σταδίων

Υπάρχουν και σενάρια που θα απαιτήσουν πιο πολλή ενέργεια από τον Τζίμι. Αυτά τα σενάρια θα μπορούσαν να είναι δυνητικοί εαυτοί που θα επιλέξουν να επενδύσουν περισσότερα, να αναλάβουν μεγαλύτερα ρίσκα και να υποστούν μεγαλύτερες αλλαγές και μετασχηματισμούς. Εξετάζουμε δύο τέτοια σενάρια. Το καθένα είναι βασισμένο σε μια συνειδητή και αποφασισμένη προσπάθεια για αλλαγή και μετασχηματισμό, και όλα περιλαμβάνουν μια νέα τέταρτη φάση. Στο πρώτο σενάριο, ο Τζίμι συνεχίζει να εργάζεται στον τομέα της πληροφορικής αλλά κάνει έναν προσωπικό μετασχηματισμό

επιλέγοντας την παράλληλη απασχόληση. Στο δεύτερο σενάριο, ο Τζίμι παίρνει το μεγάλο ρίσκο και δημιουργεί τη δική του εταιρεία. Αυτό που διαφοροποιεί τα σενάρια 4.0 σταδίων από τα σενάρια 3.5 σταδίων είναι ότι ο Τζίμι αντιλαμβάνεται έγκαιρα την ανάγκη για αλλαγές και η διάρκεια της εργασιακής του ζωής τού δίνει το περιθώριο χρόνου που χρειάζεται για να τις κάνει.

Τέταρτο στάδιο – η καριέρα-πορτφόλιο

Ο Τζίμι το 2016: Αυτή είναι η χρονιά που ο Τζίμι, 45 ετών πια, αναπτύσσει πραγματικά και αξιοποιεί τα μετασχηματιστικά του στοιχεία. Ενισχύει την αυτογνωσία του κάνοντας ένα διάλειμμα για να σκεφτεί τη ζωή του και τις αλλαγές που συμβαίνουν γύρω του. Αρχίζει να αντιλαμβάνεται το μέγεθος αυτών των αλλαγών, κάνοντας έναν οικονομικό υπολογισμό, αντιλαμβάνεται ότι η συνταξιοδότηση σε νεαρή ηλικία θα τον αφήσει με ελάχιστα περιουσιακά στοιχεία. Αποδέχεται το γεγονός ότι θα χρειαστεί να δουλεύει για περισσότερα χρόνια. Όσο σκέφτεται τη δουλειά του και τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις που συμβαίνουν, υπολογίζει πως με μια επανειδίκευση θα αυξήσει τις πιθανότητες που έχει για ένα δουλέψει σε έναν ταχέως αναπτυσσόμενο κλάδο. Σε συζητήσεις με τη Τζένι θέτει το θέμα της αποτελεσματικότητάς του, καθώς είναι σίγουρος ότι μπορεί να αναπτύξει περαιτέρω τις δεξιότητές του.

Ο Τζίμι γνωρίζει ότι θα πρέπει να κάνει κάποιες βραχυπρόθεσμες αλλαγές και να αυξήσει τις ικανότητές του. Αλλά πώς θα το κάνει αυτό; Εδώ η «παρέα» των φίλων-συναδέλφων είναι χρήσιμη. Τον ενημερώνουν για ένα πρόγραμμα κατάρτισης σχεδιασμένο για να ενδυναμώσει τις δεξιότητες σε κάποιους από τους νέους, περιζήτητους τομείς της πληροφορικής. Το συζητά με τον προϊστάμενό του και αντιλαμβάνεται ότι η εταιρεία του, η SPG, δεν είναι έτοιμη να χρηματοδοτήσει την ανάπτυξή του. Τότε αποφασίζει να κάνει το άλμα στο άγνωστο. Αποφασίζει να δουλεύει δύο απογεύματα την εβδομάδα και κάθε δεύτερο Σαββατοκύριακο για τον επόμενο χρόνο για να παρακολουθήσει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα. Ένα μέρος

του προγράμματος γίνεται μέσω ίντερνετ και κάθε δεύτερο Σάββατο συναντιέται με άλλους που παρακολουθούν το ίδιο πρόγραμμα. Για να το πούμε πιο απλά, ο Τζίμι αποφάσισε να μετατρέψει την αναψυχή σε αναδημιουργία.² Παρά το γεγονός ότι τα μαθήματα είναι αρκετά δύσκολα, συμβάλλουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων του και τον φέρνουν σε επαφή με μια ομάδα νέων ικανών επαγγελματιών. Το πιο σημαντικό είναι ότι στο τέλος του προγράμματος θα λάβει μια αναγνωρισμένη από τον κλάδο του πιστοποίηση. Αφού έκανε αυτήν την επένδυση και πήρε την πιστοποίηση, αρχίζει να ψάχνει για νέα δουλειά. Αυτό δεν είναι απλό. Ο Τζίμι έχει μετανιώσει για την επιλογή του να ενταχθεί στην SPG και δεν θα ήθελε να επαναλάβει το ίδιο λάθος. Έτσι ξεκινάει να ψάχνει με μεγαλύτερη ένταση και είναι αποφασισμένος να μην εργαστεί σε μια εταιρεία που δεν έχει καλή φήμη στην επιμόρφωση των στελεχών της. Μετά από μακρά αναζήτηση προσλαμβάνεται από μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία πληροφορικής που έχει την έδρα της έξω από τη Βομβάη. Η έρευνα που έχει κάνει τον έχει πείσει ότι η εταιρεία αυτή αντιμετωπίζει θετικά την ανάπτυξη των υπαλλήλων της και ότι εκτιμούν πραγματικά την ικανότητά του να διοικεί ομάδες που δουλεύουν μέσω ίντερνετ από διάφορα μέρη και να υποστηρίζει αυτό το πολύπλοκο σχήμα συνεργασίας.

Ο Τζίμι σκέφτεται σοβαρά και τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται τα ζωτικά περιουσιακά του στοιχεία –αισθάνεται ότι η ισορροπία ανάμεσα στο σπίτι και στη δουλειά δεν είναι πολύ καλή. Έχει συνηθίσει να είναι εκείνος ο «κουβαλητής» του σπιτιού και η Τζένι να έχει αναλάβει τον παραδοσιακό ρόλο της φροντίδας των παιδιών και του σπιτιού. Όσο όμως ακούει με μεγαλύτερη προσοχή τα λεγόμενα της Τζένι, αντιλαμβάνεται ότι η δυναμική της σχέσης τους θα πρέπει να αλλάξει. Η Τζένι θέλει να επιστρέψει σε μια δουλειά πλήρους απασχόλησης, αλλά για να μπορέσει να το κάνει αυτό θα

2. Σ.τ.Μ. Λογοπαίγνιο στα αγγλικά με τις λέξεις *recreation* που σημαίνει αναψυχή και *re-creation* που σημαίνει αναδημιουργία.

πρέπει να αλλάξουν κάποιοι από τους κανόνες του νοικοκυριού τους. Ο Τζίμι και η Τζέι, λοιπόν, κάθονται κάτω και αρχίζουν αυτή τη (συνθά επίπονη) διαδικασία της διαπραγματεύσης των όρων της σχέσης τους, των ρόλων και των ευθυνών τους. Έτσι, από αυτή τη συζήτηση προκύπτουν μια σειρά από δεσμεύσεις που θα δώσουν και στους δύο τη δυνατότητα να εργάζονται.

Μαζί εξετάζουν προσεκτικά και το θέμα της υγείας και της ευεξίας τους. Έχουν πια καταλάβει και οι δύο ότι τα τόσα χρόνια σκληρής δουλειάς είχαν συνέπειες στην υγεία τους. Είναι και οι δύο υπέρβαροι και αγύμναστοι. Ξέρουν ότι αυτό θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ικανότητά τους να κάνουν τις αλλαγές που επιθυμούν για να βελτιώσουν τη ζωή τους. Έτσι αποφασίζουν να ασχοληθούν με την υγεία τους και να κάνουν κάτι. Γράφονται στο κοντινό γυμναστήριο και αρχίζουν να προσέχουν τη διατροφή τους. Η εταιρεία στην οποία εργάζεται ο Τζίμι έχει ένα εταιρικό πρόγραμμα μαραθωνίου για μια φιλανθρωπική δράση κατά του καρκίνου και, μαζί με τη Τζέι, αποφασίζουν να δηλώσουν συμμετοχή στον ημιμαραθώνιο.

Ο Τζίμι το 2021: Ο Τζίμι γιορτάζει τα πεντηκοστά του γενέθλια στη Νέα Υόρκη τρέχοντας στον μαραθώνιο. Η δεκαετία των 40 ήταν μια καλή δεκαετία για εκείνον. Η εταιρεία του συνεχίζει να υποστηρίζει την ανάπτυξη του και του δίνουν δέκα ημέρες κάθε χρόνο για να τις αφιερώνει σε δραστηριότητες που επιλέγει εκείνος για την εξέλιξη του. Έτσι κάθε χρόνο κατά την τελευταία δεκαετία κάνει μια ετήσια επένδυση στην προσωπική του εξέλιξη. Την πρώτη χρονιά βελτίωσε τις δεξιότητές του στη διοίκηση ομάδων που δουλεύουν μέσω ίντερνετ, τη δεύτερη έμαθε περισσότερα για τις τεχνολογίες που μπορούν να βελτιώσουν τις ανθρώπινες δυνατότητες και την τρίτη παρακολούθησε ένα μάθημα εξελιγμένης ρομποτικής. Αυτή η συνεχής επένδυση στην εκπαίδευση αποδίδει και βοηθάει τον Τζίμι να αγαπάει τη δουλειά του.

Το 2021, όπως είχε κάνει και νωρίτερα, αφιέρωσε χρόνο για να σκεφτεί πιο προσεκτικά τα σχέδιά του για την επόμενη δεκαετία. Κοιτάζοντας προς το μέλλον αντιλαμβάνεται ότι η ιδέα της δημιουργίας

ενός εκτεταμένου δικτύου συνεργατών θα είναι πολύ σημαντική για εκείνον και ότι θα πρέπει να αρχίσει ήδη να το προετοιμάζει. Δεν θέλει να εγκαταλείψει την πλήρη απασχόληση στην εταιρεία, αλλά θέλει να πάρει κάποια ρίσκα και να κάνει κάποιες επενδύσεις. Μία από τις επενδύσεις που κάνει είναι να ξεκινήσει ένα πρόγραμμα ανάπτυξης για τη διαχείριση πολύ απαιτητικών έργων. Η εταιρεία του δίνει δύο εβδομάδες για να παρακολουθήσει τα μαθήματα και εκείνος αφιερώνει δέκα πλήρη Σαββατοκύριακα εκείνο τον χρόνο σε ένα πρόγραμμα μαθημάτων με άλλους διαχειριστές έργων. Αρχίζει να χτίζει ένα ευρύτερο δίκτυο διευθυντικών στελεχών από όλον τον κόσμο. Από την έρευνά του ανακαλύπτει ότι υπάρχουν τρία πολύ ενεργά παγκόσμια δίκτυα που δραστηριοποιούνται στη διοίκηση και διαχείριση έργων και γίνεται μέλος και στα τρία. Γίνεται μέλος ως παγκόσμιος διαχειριστής έργων και επιδιώκει να αποκτήσει πιστοποίηση σε μερικές ακόμα σχετικές δεξιότητες.

Ο Τζιμι το 2036: Μέχρι την ηλικία των 65 η ιδέα της συνταξιοδότησης δεν έχει περάσει από το μυαλό ούτε του Τζιμι ούτε της Τζένι. Ο Τζιμι εγκατέλειψε την ινδική εταιρεία πληροφορικής και τώρα εργάζεται ως πιστοποιημένος διαχειριστής έργων. Τα δέκα χρόνια επένδυσης στα τρία παγκόσμια δίκτυα που είχε εντοπίσει στην αρχή τώρα αποδίδουν και υπάρχει μεγάλη ζήτηση για τις δεξιότητές του. Τα παιδιά του είναι πια οικονομικά ανεξάρτητα και εκείνος έχει αρχίσει να εξειδικεύεται σε μεγάλης κλίμακας πληροφοριακά έργα στην Υποσαχάρια Αφρική. Η Τζένι συνεχίζει να εργάζεται και είναι ευτυχισμένη με την πιο ανεξάρτητη ζωή που έχει διαμορφώσει, όταν ο Τζιμι λείπει. Ο Τζιμι ζει την επαγγελματική ζωή που ήθελε, ενώ, ακόμη και μετά τα 70 του, η δουλειά του έχει ακόμα μεγάλη ζήτηση.

Ως προς τα οικονομικά του σεναρίου 4.0 σταδίων, αν ο Τζιμι δουλεύει μέχρι τα 77 του και οι αποδοχές του δουλεύοντας με πολλές και διαφορετικές εταιρείες φτάνουν στα ίδια επίπεδα με τον μισθό του στην τελευταία εταιρεία που εργαζόταν, τότε χρειάζεται μόνο ένα σταθερό ποσοστό αποταμίευσης περίπου 8,5%. Είναι σε θέση να συνταξιοδοτηθεί τόσο αργά, καθώς είχε επενδύσει εγκαίρως

και στα παραγωγικά και στα ζωτικά περιουσιακά στοιχεία. Αυτή η ισορροπία είναι που άλλαξε τα οικονομικά του. Στον προηγούμενο υπολογισμό της ζωής των τριών φάσεων του Τζίμι είχαμε δει ότι για να καταφέρει να δουλεύει σαράντα τέσσερα χρόνια και να συνταξιοδοτηθεί για είκοσι, ο Τζίμι θα έπρεπε να διατηρεί έναν σταθερό (και μάλλον ακατόρθωτο) ρυθμό αποταμίευσης ύψους 17%. Στο σενάριο 4.0 σταδίων θα εργάζεται πενήντα έξι χρόνια και θα παίρνει σύνταξη για οκτώ.

Τέταρτο στάδιο – η καριέρα ως επιχειρηματίας

Στο προηγούμενο σενάριο ο Τζίμι έκανε κάποιες σημαντικές επενδύσεις στην παραγωγικότητά και στη ζωτικότητά του και ενίσχυσε την ικανότητά του να κάνει αλλαγές. Πρόσθεσε μία ακόμη φάση στη ζωή του, διαμορφώνοντας στα 60 του μια καριέρα-πορτφόλιο. Αλλά τι θα συνέβαινε αν ο Τζίμι στα 45 του έπαιρνε ένα πολύ μεγάλο ρίσκο και έκανε το άλμα –πώς θα μπορούσε να εξελιχθεί αυτό; Σε αυτό το σενάριο ο Τζίμι παίρνει μια ακόμη πιο μεγάλη απόφαση για τη ζωή του και αποφασίζει να ρισκάρει και να γίνει επιχειρηματίας –ή αυτό που παρακάτω ονομάζουμε «ανεξάρτητος παραγωγός». Πώς θα εξελισσόταν αυτό;

Ο Τζίμι το 2016: Ο Τζίμι σκέφτεται τη ζωή του και αισθάνεται ότι είναι εγκλωβισμένος. Η δουλειά στην SPG είναι σκληρή και έχει δημιουργήσει μεγάλη πίεση στην οικογένεια. Μελαγχολεί όταν σκέφτεται την εποχή που εργαζόταν ως ανεξάρτητος σύμβουλος –θα μπορούσε άραγε να ξαναγυρίσει σε αυτή την εποχή; Το πρόβλημα είναι ότι ο ίδιος και η οικογένειά του έχουν να αποπληρώσουν ένα στεγαστικό δάνειο και υπολογίζει ότι τα υλικά περιουσιακά του στοιχεία δεν είναι επαρκή ώστε να μπορεί να συνταξιοδοτηθεί πριν από τα 70 του.

Όπως, λοιπόν, και στο σενάριο της καριέρας-πορτφόλιο, αποφασίζει να μετατρέψει τον χρόνο της αναψυχής σε χρόνο αναδημιουργίας. Χρησιμοποιεί όμως τον επιπλέον αυτό χρόνο εντελώς διαφορετικά. Τα επόμενα δύο χρόνια περνάει τα Σαββατοκύριακά

του και τις διακοπές του προετοιμάζοντας το επόμενο του βήμα. Εναποθέτει όλη του την ενέργεια σε τρεις κατευθύνσεις. Πρώτον εμπλουτίζει τις γνώσεις του, εξετάζοντας με προσοχή την αγορά της πληροφορικής. Καταλήγει ότι πολλές εταιρείες start-up χρειάζονται ένα φτηνό γραφείο υποστήριξης πληροφοριακών υπηρεσιών και επανασυνδέεται με το δίκτυο των παλιών του συναδέλφων στην Ινδία. Του παίρνει πολύ χρόνο να τους εντοπίσει, αλλά οι περισσότεροι αποδέχονται την επανασύνδεση με ενθουσιασμό. Όταν έρχεται σε επαφή μαζί τους, εκείνοι τον ενημερώνουν για τις εξελίξεις στον τομέα στην Ινδία. Κάποιοι από αυτούς τους παλιούς συνεργάτες θεωρούνται τώρα πρωτοπόροι στην τεχνολογία cloud. Ο Τζίμι αποφασίζει να πάρει μία εβδομάδα άδεια από την SPG και να πάει στην Ινδία να δει τι κάνουν και να επισκεφτεί τα γραφεία τους.

Όσο περισσότερο ψάχνει, τόσο περισσότερο αντιλαμβάνεται το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του σχεδίου του. Έτσι αποφασίζει να αναλάβει δράση και αρχίζει να μαθαίνει περισσότερα για αυτές τις τεχνολογίες. Αναλαμβάνει μια σειρά από πρόσθετα έργα που του δίνουν τη δυνατότητα να δοκιμάσει τι θα μπορούσε να κάνει ο ίδιος. Για παράδειγμα, γίνεται μέλος μιας τοπικής ένωσης επιχειρηματιών που συναντιούνται κάθε μήνα. Γράφεται σε ένα διαδικτυακό πρόγραμμα λογιστικής και μάρκετινγκ. Το όνειρό του γίνεται πιο συγκεκριμένο και καθώς σκέφτεται το νέο του εγχείρημα παίρνει μια σημαντική απόφαση. Συνειδητοποιεί ότι η μικρή πόλη στην οποία μένουν δεν μπορεί να υποστηρίξει το cluster των start-up εταιρειών που θεωρεί πως θα είναι η πελατεία του. Έτσι εξελίσσει τη στρατηγική του και πείθει τον προϊστάμενό του να του δώσει μετάθεση σε μια μεγαλύτερη πόλη, όπου υπάρχει ένα μεγάλο cluster start-up εταιρειών. Λίγες εβδομάδες μετά την εγκατάστασή του, ο Τζίμι ήδη δημιουργεί επαφές με τους ιδιοκτήτες των μικρών επιχειρήσεων. Στις συναντήσεις τους για καφέ ακούει για την απογοήτευση που νιώθουν έχοντας την ευθύνη της δικής τους επιχείρησης. Στα προηγούμενα ταξίδια του στην Ινδία έχει γνωρίσει τον Μπομπ, ο οποίος έχει στενή επαγγελματική σχέση με δύο ινδικές εταιρείες

που κάνουν αναθέσεις σε εξωτερικούς υπεργολάβους. Όσο ο Τζίμι σκέφτεται τις επιλογές του, αρχίζει να αντιλαμβάνεται ότι ο Μπομπ μπορεί να είναι ένας εξαιρετικός συντάιρος. Ο Μπομπ γνωρίζει καλά τον κλάδο και το τοπίο και τον κατευθύνει σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την κυβέρνηση που εκπαιδεύουν τις start-up επιχειρήσεις και παρέχουν επίσης την αρχική χρηματοδότηση.

Ο Τζίμι το 2019: Έχουν περάσει τρία χρόνια και ο Τζίμι είναι έτοιμος να κάνει το άλμα. Όλα τα επιπλέον έργα στα οποία είχε συμμετάσχει ενώ εργαζόταν στην SPG έχουν αρχίσει να αποδίδουν. Αισθάνεται ότι γνωρίζει αρκετά πράγματα για την τεχνολογία cloud, έχει δημιουργήσει σχέσεις με Ινδούς προμηθευτές, έχει βάλει τον εαυτό του στο κέντρο μιας ομάδας μικρών επιχειρήσεων με υψηλή ανάπτυξη και έχει διασυνδέσεις με κυβερνητικά προγράμματα. Τα δύο τελευταία χρόνια, αυτός και η Τζέι εξέτασαν προσεκτικά τα έξοδά τους και αποφάσισαν να αλλάξουν κάποια στοιχεία στον τρόπο ζωής τους και να περιορίσουν τα γενικά έξοδα. Σταμάτησαν τις διακοπές στο εξωτερικό, ακύρωσαν τη συνδρομή τους στον όμιλο γκολφ και προσπάθησαν να ζουν πιο περιορισμένα. Αυτό τους έδωσε ένα μικρό ποσό αποταμίευσης ως μαξιλάρι ασφαλείας, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η οικογένεια μπορεί να συνθησίου να ζει και με λιγότερα.

Στις αρχές του 2020 ο Τζίμι ξεκινά με τον Μπομπ τη δική του εταιρεία. Την ονομάζουν YourIT και παρ' όλο που δεν ονειρεύονται να φτιάξουν μια πολυεθνική, θέλουν και οι δύο να δημιουργήσουν μια βιώσιμη επιχείρηση. Οι επαφές που είχαν δημιουργήσει μέσα στο cluster τους φέρνουν τους δύο πρώτους πελάτες και συνεργάζονται με τους Ινδούς συνεργάτες τους παρέχοντας χαμηλού κόστους υπηρεσίες.

Πώς θα προχωρήσει η ζωή του Τζίμι σ' αυτό το σενάριο; Πολλοί άλλοι άνθρωποι μετά τα 50 αποφασίζουν να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση όπως έκανε και ο Τζίμι, κάποιοι από αυτούς βέβαια επειδή δεν έχουν άλλη επιλογή. Το ενδιαφέρον με την απόφαση του Τζίμι είναι ότι είχε σχεδιάσει και είχε προετοιμαστεί για αυτήν

την επιλογή. Ξεκίνησε τρία χρόνια νωρίτερα να φέρνει σε καλύτερη κατάσταση τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία, και οι πειραματισμοί σε συνδυασμό με τα επιπλέον έργα που είχε αναλάβει του έδωσαν τη δυνατότητα να μάθει πολλά για τον εαυτό του και για την αγορά της πληροφορικής. Φυσικά, αυτός ο χρόνος για σχεδιασμό σπάνια δίνεται σε ανθρώπους που έχουν χάσει τη δουλειά τους και δουλεύουν ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Παρ' όλα αυτά, πολλές μικρές επιχειρήσεις αποτυγχάνουν και μπορούμε να υποθέσουμε ότι υπάρχει μια μεγάλη πιθανότητα να αποτύχει και ο Τζιμι. Καθώς όμως έχει αναπτύξει τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία και έχει βελτιώσει πολύ την ικανότητα του να προσαρμόζεται στις αλλαγές, θεωρούμε ότι θα συνεχίσει να έχει επιλογές. Έτσι, ακόμη και αν αποτύχει θα συνεχίσει να διατηρεί τις δεξιότητές του και θα μπορεί να απασχολείται σε πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης.

Και στα δύο αυτά σενάρια ο Τζιμι πρέπει να κρατά ανοικτά τα μάτια του στις συνθήκες που επικρατούν σήμερα και να σκεφτεί με σοβαρότητα το μέλλον. Από τη στιγμή που έχει αποκτήσει την ικανότητα της αυτογνωσίας και είναι ανοιχτός σε νέες εμπειρίες, είναι και σε θέση να επεξεργάζεται τις συνέπειες των επιλογών του. Αυτό τον βοηθάει να αντιλαμβάνεται ότι θα πρέπει να επενδύει σημαντικά στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Και στα δύο αυτά σενάρια ο Τζιμι δείχνει ότι έχει τη δύναμη να κάνει αλλαγές και να αναδημιουργεί. Δεν θεωρούμε ότι είναι εύκολο να αφοσιωθεί κανείς σ' αυτό. Κάναμε αυτά τα δύο σενάρια να φαίνονται σχετικά εύκολα και επιτυχημένα με τον τρόπο που τα περιγράψαμε. Φυσικά δεν γίνεται όλοι όσοι διαμορφώνουν μια καριέρα-πορτφόλιο ή όσοι γίνονται επιχειρηματίες σε προχωρημένη ηλικία να επιτύχουν. Κάποιοι δεν θα έχουν την τύχη με το μέρος τους, κάποιοι άλλοι δεν θα καταφέρουν να αποκτήσουν τις αναγκαίες δεξιότητες ή επαφές, άλλοι πάλι δεν θα είναι έτοιμοι να αφιερώσουν τον χρόνο και την ενέργεια που χρειάζεται. Υποθέτουμε ότι ακόμη και αυτοί που θα επιτύχουν θα θεωρήσουν την αλλαγή αγχωτική και δύσκολη. Αυτός είναι και ο λόγος που θεωρούμε ότι η ικανότητα προσαρμογής στην αλλαγή

είναι πολύ σημαντική. Η ικανότητα να επενδύουμε στην αυτογνωσία, να δημιουργούμε νέα δίκτυα και να παραμένουμε ανοικτοί σε εμπειρίες είναι ακριβώς τα στοιχεία που χρειαζόμαστε για να είναι αυτά τα σενάρια επιτυχημένα.

Με δεδομένη τη σκληρή δουλειά και την αφοσίωση που απαιτούν, ποια πλεονεκτήματα παρουσιάζουν τα σενάρια 4.0 σταδίων; Και στα δύο ενισχύονται και τα υλικά και τα άυλα στοιχεία. Και τα δύο οδηγούν σε μακρύτερες περιόδους με υψηλό εισόδημα και συμβάλλουν σε μια υψηλότερη σύνταξη. Τέλος και τα δύο προϋποθέτουν ισχυρά παραγωγικά και ζωτικά στοιχεία. Φυσικά έχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ τους. Το επιχειρηματικό τέταρτο στάδιο είναι πιο ριψοκίνδυνο και δημιουργεί υψηλά επίπεδα άγχους –τόσο ως προς τα υλικά όσο και ως προς τα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Η καριέρα-πορτφόλιο δίνει τη δυνατότητα στον Τζίμι και στη Τζέιν να περνούν περισσότερο χρόνο μαζί. Η επιλογή που θα έκανε ο Τζίμι εξαρτάται από τις προτιμήσεις του και από τη χρονική στιγμή που ξεκινάει να κάνει αυτές τις επιλογές.

Σενάρια για τη Τζέιν

Αν είστε νεότεροι από τον Τζίμι μάλλον αισθάνεστε -και ορθά- ότι έχετε λιγότερους περιορισμούς και περισσότερες επιλογές. Στα σενάρια για τον Τζίμι, εκείνος βρίσκεται ήδη στη μέση της διαδρομής και ηλικία των 45 στην οποία ξεκινάει να κάνει αλλαγές του δημιουργεί αρκετούς περιορισμούς. Η Τζέιν, αντιθέτως, βρίσκεται στην αρχή της ενήλικης ζωής της κι έχει μεγαλύτερη ευελιξία. Γεννημένη το 1998, έχει μια ολόκληρη ζωή μπροστά της. Τι σημαίνει αυτό για τα δικά της πιθανά σενάρια;

Το σενάριο 3.0 σταδίων, που για τον Τζίμι ήταν άβολο, για τη Τζέιν θα ήταν μια ολοκληρωτική αποτυχία. Η μακρά δεύτερη φάση της εργασίας χωρίς διαλείμματα για να χρηματοδοτήσει τη σύνταξή της θα αποτελέσει εμπόδιο στην ανάπτυξη των άυλων περιουσιακών της στοιχείων. Διαμορφώσαμε το σενάριο 3.5 σταδίων για τον Τζίμι (διδασκαλία στο τοπικό κολέγιο, εργασία συμβούλου στην

SPG, εργασία στο κατάστημα του φίλου του) το οποίο κατάφερε να χρηματοδοτήσει μια μακρά ζωή και να διατηρήσει οριακά τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία, μέσω εστιασμένων και μικρών επανεπενδύσεων. Θα μπορούσε ίσως και η Τζέιν να δοκιμάσει μια ανάλογη προσέγγιση, αλλά χωρίς πολλές, κατά τη γνώμη μας, πιθανότητες επιτυχίας ακριβώς λόγω της μακράς της ζωής. Το πρόβλημα με το σενάριο 3.5 σταδίων αφορά εξίσου και τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Ως προς τα οικονομικά, το σενάριο 3.5 σταδίων σημαίνει μέτριο εισόδημα για μεγάλο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν θα της επιτρέψει να συγκεντρώσει ένα ικανοποιητικό ποσό για τη σύνταξή της. Όσο δε για τα άυλα περιουσιακά στοιχεία, ακόμα και στην περίπτωση του Τζίμι αυτή η προσέγγιση εξάντλησε τα παραγωγικά του στοιχεία. Είτε ως δάσκαλος είτε ως σύμβουλος, η γνώση του και η εμπειρία του θεωρούνταν ξεπερασμένες.

Είναι προφανές ότι για τη Τζέιν η ενδεδειγμένη λύση είναι ένα σενάριο 4.0 σταδίων, ακόμη κι ένα σενάριο 5.0 σταδίων. Η μακρά επαγγελματική της ζωή απαιτεί σημαντική επανεπένδυση στα άυλα περιουσιακά στοιχεία και σοβαρή προσπάθεια αναδημιουργίας και αλλαγών. Ακόμα και οι πιο μετριοπαθείς προσπάθειες επενδύσεων και αλλαγών που έκανε ο Τζίμι στο σενάριο 3.5 σταδίων απλά δεν θα επαρκούν.

Το σενάριο 4.0 σταδίων για τη Τζέιν

Αν λοιπόν η Τζέιν ακολουθήσει τον Τζίμι και επιδιώξει το σενάριο της ζωής των τεσσάρων φάσεων, ποια θα είναι η εξέλιξη του σεναρίου στη δική της περίπτωση, με δεδομένη τη μακρά της ζωή; Μπορεί να εργάζεται συνεχώς σε όλη της τη ζωή και να αποφασίσει κατά τις τελευταίες δεκαετίες της ζωής της να ακολουθήσει την καριέρα-πορτφόλιο; Αν καταφέρνει να αποταμιεύει το 14% του μισθού της, τότε η ανάλυση στο Γράφημα 2.7 δείχνει ότι για να εξασφαλίσει μια σύνταξη που θα φτάνει στο 50% του τελευταίου της μισθού θα πρέπει να εργάζεται έως τα 80 της. Με

εξήντα χρόνια επαγγελματικής ζωής, είναι άραγε βιώσιμο το μοντέλο 4.0 σταδίων;

Η Τζέιν θα μπει στην αγορά εργασίας περίπου το 2019. Στις δεκαετίες που θα ακολουθήσουν ένα πλήθος από επαγγέλματα υψηλής ή χαμηλής ειδίκευσης θα εξαφανιστεί. Συνεπώς η Τζέιν θα πρέπει να αφιερώνει σημαντικό χρόνο για να αναπτύσσει νέες δεξιότητες και να προβλέπει τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Μπορεί να διατηρεί τα παραγωγικά στοιχεία με καθοδήγηση στην εργασία της και αφιερώνοντας χρόνο στην επανεκπαίδευσή της. Αν το διάστημα που εργάζεται επιθυμεί να αναπτύξει νέες ευέλικτες δεξιότητες, τότε θα πρέπει να βρει μια εταιρεία που θα τη στηρίζει σε αυτό. Όπως ανακάλυψε και ο Τζίμι, οι εταιρείες διαφοροποιούνται ως προς τη δυνατότητα και την προθυμία τους να υποστηρίζουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ευελιξίας των υπαλλήλων τους. Αλλά ακόμη και αν αυτό είναι δυνατό, η κατάρτιση στην εργασία θα είναι αρκετή ώστε η Τζέιν να παραμένει ενημερωμένη για τις τρέχουσες εξελίξεις στον τομέα της; Πιθανότατα όχι. Υποθέτουμε ότι θα πρέπει κι εκείνη να μετατρέψει τον ελεύθερο της χρόνο, από χρόνο αναψυχής σε χρόνο αναδημιουργίας. Όπως ακριβώς και ο Τζίμι στο σενάριο 4.0 σταδίων, θα πρέπει κι εκείνη να αφιερώσει για κάποιες περιόδους Σαββατοκύριακα και διακοπές στην εξέλιξή της και στην απόκτηση νέων γνώσεων. Αν δεν είναι έτοιμη να επενδύει διαρκώς στα παραγωγικά της στοιχεία, είναι εντελώς απίθανο να μπορέσει να κρατήσει τις δεξιότητές της στο επίπεδο που χρειάζεται.

Θα μπορέσει να διατηρήσει τα ζωτικά της περιουσιακά στοιχεία σε μια τόσο μεγάλη εργασιακή περίοδο; Δεν είναι σχεδόν αναπόφευκτο ότι θα εξαντληθούν, αν εργάζεται συνεχώς για εξήντα χρόνια χωρίς μεγάλα διαλείμματα; Αυτό θα συμβεί αν εργάζεται σε μια παραδοσιακή εταιρεία από τις εννιά το πρωί μέχρι τις έξι το απόγευμα με τρεις ή τέσσερις εβδομάδες διακοπών το χρόνο. Θα μπορέσει, αλήθεια, να βρει μια εταιρεία στην οποία θα εργάζεται λιγότερες από πέντε ημέρες την εβδομάδα; Αν αυτό γίνει μια κανονικότητα θα της δώσει τη δυνατότητα είτε να ενισχύει τις δεξιότητές της,

είτε απλώς να χαλαρώσει και να αναζωογονηθεί. Αυτό ασφαλώς δεν είναι σήμερα ο κανόνας στις περισσότερες εταιρείες αλλά, έως ότου η Τζέιν φτάσει στα 30, αυτό θα έχει αλλάξει σε κάποιες από αυτές. Όπως υποστηρίζουμε στο όγδοο κεφάλαιο για τον ελεύθερο χρόνο, το τριήμερο Σαββατοκύριακο και η τετραήμερη εργασιακή εβδομάδα θα προκύψουν ως μια ισχυρή εναλλακτική που θα μας βοηθά να διατηρούμε τη ζωτικότητα μας στη διάρκεια μιας μεγάλης σε διάρκεια εργασιακής ζωής.

Τα σενάρια 5.0 σταδίων

Τα σενάρια 4.0 σταδίων μπορούν να αποδώσουν για τη Τζέιν μόνο αν επανεπενδύει συνεχώς και επανενεργοποιεί τα ζωτικά και παραγωγικά της στοιχεία. Ωστόσο, έχει περισσότερες επιλογές από τον Τζίμι και συνεπώς μπορούμε να φτιάξουμε περισσότερα σενάρια γι' αυτήν. Αν η Τζέιν αναπτύξει την ικανότητά της να προσαρμόζεται στις αλλαγές, τότε θα μπορέσει να φτάσει πέρα από το σενάριο της ζωής των τεσσάρων φάσεων και να οργανώσει τη ζωή της σε πέντε φάσεις.

Η Τζέιν το 2019: Η Τζέιν μπαίνει στη δεκαετία των 20 γνωρίζοντας ότι έχει αυξημένες πιθανότητες να ζήσει μέχρι τα 100 και παίρνει τις αποφάσεις της με βάση αυτή την πιθανότητα. Αποφασίζει να αναβάλλει για αργότερα τις σημαντικές δεσμεύσεις και να διερευνήσει τις επιλογές της. Έτσι, μετά την αποφοίτησή της από το πανεπιστήμιο, από όπου παίρνει πτυχίο στη Σύγχρονη Ιστορία, αποφασίζει να ταξιδέψει. Σ' αυτή τη φάση έχει λίγα περιουσιακά στοιχεία και είναι διατεθειμένη να εργάζεται περιστασιακά. Βρίσκεται στη φάση της εξερεύνησης. Καθώς ταξιδεύει στον κόσμο, γνωρίζει πολλούς ανθρώπους και αρχίζει να δημιουργεί το ευρύ δίκτυο φίλων και γνωστών που θα αποτελέσουν την ισχυρή βάση των μετασχηματιστικών στοιχείων της (πρώτη φάση). Ας φανταστούμε ότι ταξιδεύει στην Αργεντινή και στη Χιλή. Καθώς ταξιδεύει μαθαίνει πολλά πράγματα για τον πολιτισμό στη Λατινική Αμερική. Για να ενισχύσει

τις γλωσσικές δεξιότητες της μένει τρεις μήνες στο Μπουένος Άιρες, όπου παρακολουθεί εντατικά μαθήματα και περνάει με επιτυχία τις εξετάσεις γλωσσομάθειας. Πάντα αγαπούσε τη μαγειρική και εντυπωσιάζεται από το φαγητό του δρόμου στη Λατινική Αμερική. Έχει δει την ιδέα των αναδυόμενων επιχειρήσεων (pop-up), δηλαδή των επιχειρήσεων που ανοίγουν για μικρά χρονικά διαστήματα όταν είναι πιο πιθανό να έχουν μεγάλη πελατεία, και σκέφτεται ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει την ιδέα για να οργανώνει pop-up φιέστες. Με την καλή γνώση των ισπανικών που διαθέτει έρχεται σε επαφή με οργανωτές τέτοιων εκδηλώσεων και αρχίζει να καταλαβαίνει τα μυστικά του επαγγέλματος. Δεν βγάζει πολλά χρήματα, αλλά βγάζει αρκετά για να χρηματοδοτήσει την παραμονή της εκεί. Σ' αυτό το αρχικό στάδιο η Τζέιν βελτιώνει τις οργανωτικές δεξιότητές της, μαθαίνει να οργανώνει τα οικονομικά της και δημιουργεί ένα δίκτυο με οργανωτές φεστιβάλ της Λατινικής Αμερικής, ενώ ταυτόχρονα περνάει καλά και ευχαριστηείται αυτό που κάνει. Όταν επιστρέφει στη χώρα της, διατηρεί τις επαφές και αρχίζει να εισάγει από την Λατινική Αμερική μερικά από τα σύνεργα που χρησιμοποιούν στις φιέστες και οργανώνει τέτοιες γιορτές για τα γενέθλια φίλων της.

Η Τζέιν το 2026: Τώρα, στο τέλος της δεκαετίας των 20, η Τζέιν είναι πραγματικά ενθουσιασμένη με την ιδέα να φτιάξει μια τέτοια επιχείρηση. Πείθει, λοιπόν, δύο φίλους της να την ακολουθήσουν και να ξεκινήσουν τη δική τους εταιρεία. Αυτή είναι η δεύτερη φάση κατά την οποία η Τζέιν εργάζεται ως αυτοαπασχολούμενη. Το πρώτο μεγάλο εγχείρημα που αναλαμβάνει είναι να οργανώσει μερικές γιορτές δρόμου. Αλλά, όπως και πολλοί άλλοι που έχουν δικές τους επιχειρήσεις, δυσκολεύεται με το θέμα της χρηματοδότησης. Τότε είναι που γνωρίζει τον Σαμ, ο οποίος ξέρει πώς να οργανώνει πολύ αποτελεσματικά τέτοιες εκδηλώσεις. Συστήνει τη Τζέιν σε άλλους που ασχολούνται επίσης με pop-up μαγαζιά και την πείθει να διευρύνει τους ορίζοντές της σχετικά με το θέμα της χρηματοδότησης. Το 2026, η αγορά του crowd-sourcing (πληθοπορισμού) έχει απογειωθεί. Πρέπει να χτίσει τη φήμη της και αφιερώνει τα επόμενα

δύο χρόνια εστιάζοντας το ενδιαφέρον της εκεί. Ο Σαμ της μαθαίνει πώς να δημιουργήσει μια ζωντανή και ενδιαφέρουσα παρουσία στο ίντερνετ και το προσωπικό της μπλογκ έχει σταθερούς οπαδούς κάθε εβδομάδα. Με τον καιρό χιλιάδες άνθρωποι παρακολουθούν τις γιορτές της και αρχίζει να διαμορφώνει μια αποδοτική διαδικτυακή κοινότητα. Η κοινότητα των ανθρώπων που ασχολούνται με τις pop-up επιχειρήσεις επεκτείνεται και σε άλλες πόλεις και σε άλλες χώρες. Η Τζέιν ανακαλύπτει ότι έχει πολλούς ανθρώπους να την ακολουθούν στη Φινλανδία και στην Κορέα και περνάει πολύ ωραία όταν επισκέπτεται αυτές τις χώρες και γνωρίζει και άλλους οπαδούς των γιορτών του δρόμου.

Αυτά είναι τα χρόνια της αυτογνωσίας και της ανακάλυψης. Μαθαίνει περισσότερο τον εαυτό της και τι της αρέσει να κάνει. Διστάζει να κάνει δεσμευτικές επιλογές που θα τις μετανιώνει για χρόνια. Έτσι δοκιμάζει εμπειρίες που θα διευρύνουν τους ορίζοντές της. Δεν περιμένουμε να επενδύσει στα υλικά περιουσιακά στοιχεία της σε αυτή τη φάση. Αυτή η περίοδος είναι αφιερωμένη στην επένδυση στα άυλα περιουσιακά στοιχεία της: δημιουργία επιλογών, απόκτηση δεξιοτήτων, δημιουργία δικτύων και χτίσιμο της φήμης και του κύρους που θα πρέπει να διαθέτει για να τα βγάλει πέρα για πολλά χρόνια ακόμη. Χρηματοδοτεί αυτό το στάδιο της ζωής της χρησιμοποιώντας τις γλωσσικές ικανότητές της για να βγάξει κάποια χρήματα που θα της επιτρέπουν να συντηρείται χωρίς να δανείζεται.

Αυτό που διαφοροποιεί την προσέγγιση αυτή από το απλό καζολόγημα είναι η προσπάθεια που καταβάλλει η Τζέιν για την ανάπτυξη των άυλων περιουσιακών στοιχείων της και επιλογών. Τα παραγωγικά στοιχεία της διαμορφώνονται καθώς αποκτά βασικές δεξιότητες και τρόπους να χτίζει τη φήμη της στο διαδίκτυο. Και, αντίθετα από ό,τι ο Τζακ, αρχίζει να χτίζει τα μετασχηματιστικά στοιχεία της και ειδικά τα ποικιλόμορφα δίκτυα που θα της είναι πολύ σημαντικά καθώς διαμορφώνει την ταυτότητά της, κάνοντας μεγάλα ταξίδια με συγκεκριμένο στόχο και γνωρίζοντας πολλούς και διαφορετικούς ανθρώπους.

Καινοτομεί και πειραματίζεται, αποκτά γνώσεις και δεξιότητες, καταλαβαίνει σε τι είναι καλή και τι της αρέσει να κάνει μέσα σε ένα περιβάλλον που το ελέγχει η ίδια και που δεν έχει τους κανόνες και τις διαδικασίες που έχουν οι εταιρείες.

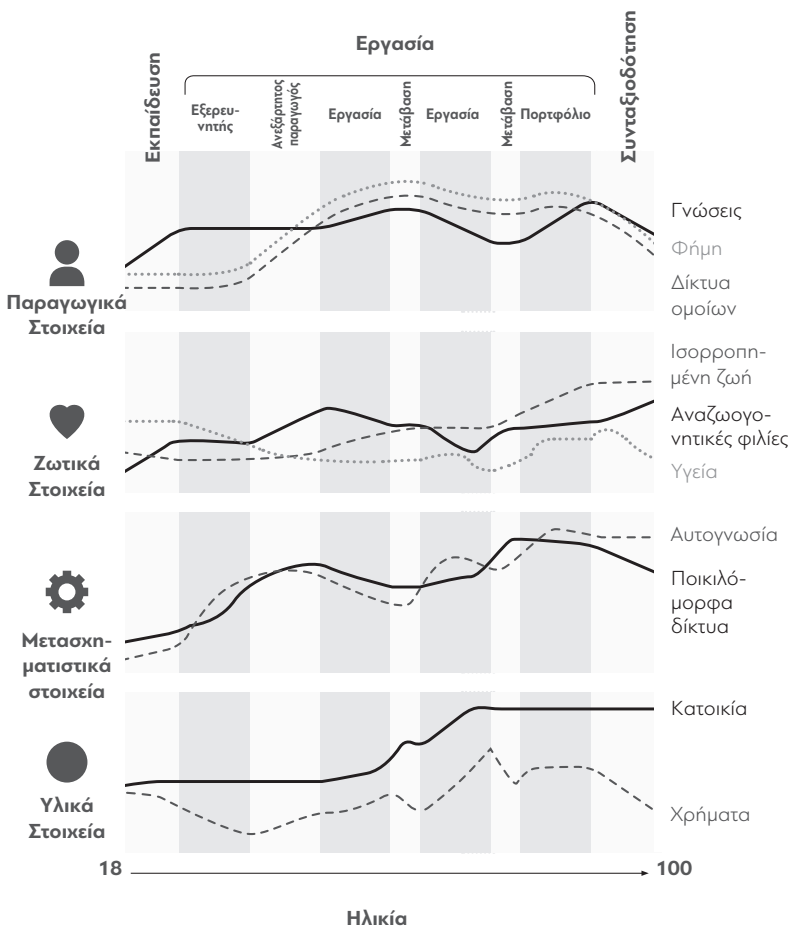
Μέσα σ' αυτά τα χρόνια δημιουργεί και τα ζωτικά περιουσιακά στοιχεία της. Καθώς ταξιδεύει σε όλο τον κόσμο εργάζεται σκληρά και σίγουρα δεν δημιουργεί μια ιδιαίτερα ισορροπημένη ζωή. Αλλά στα ταξίδια της έχει κάνει μερικούς καταπληκτικούς φίλους, με τους οποίους έχει συνεργαστεί και τους ξέρει πια πολύ καλά. Αυτές οι αναζωογονητικές φιλίες θα αποδειχθούν πολύ σημαντική επένδυση αργότερα στη ζωή της.

Στα πρώτα στάδια η Τζέιν χρησιμοποιεί την τεχνολογία για να μοιραστεί τις εμπειρίες της και για να επιμεληθεί τη φήμη της. Η διαδικτυακή παρουσία της, τα ευρύτερα δίκτυα που έχει δημιουργήσει και τα επιτεύγματά της σε καινοτόμες δράσεις, διαφημίζουν το ποια είναι και θα λειτουργήσουν ως ένα αποτελεσματικό σημείο εκκίνησης για τη μελλοντική της καριέρα. Για τη Τζέιν και για τους συνομήλικούς της η διαδικτυακή παρουσία και τα δίκτυα φίλων θα είναι το ίδιο σημαντικά με τα ακαδημαϊκά προσόντα. Όλον αυτόν τον καιρό η Τζέιν έχει διάφορους συντρόφους, αλλά δεν δεσμεύεται με κανέναν, γιατί θέλει να είναι σίγουρη ότι θα κάνει τη σωστή επιλογή.

Η Τζέιν το 2033: Τώρα πια είναι 35 ετών. Ποιες επιλογές έχει; Μία επιλογή είναι να συνεχίσει την επιχείρησή της και να την κάνει πιο βιώσιμη. Αν βλέπει τον εαυτό της ως επιχειρηματία, αυτό θα είναι το σωστό βήμα. Ας φανταστούμε όμως ότι έχει αποφασίσει ότι δεν είναι αυτό που θέλει να κάνει. Ποιες είναι τότε οι εναλλακτικές της;

Η Τζέιν γνωρίζει ότι την ερχόμενη δεκαετία θα πρέπει να σταθεροποιήσει τα οικονομικά της. Μέχρι σήμερα έχει επικεντρωθεί στο να δημιουργήσει τα άυλα περιουσιακά στοιχεία της και να περνάει ευχάριστα, αλλά τώρα θα πρέπει να προετοιμαστεί οικονομικά για τη μακροβιότητα. Η φάση της εξερεύνησης και της ίδρυσης μιας μικρής επιχείρησης υπήρξε ευχάριστη και διαφωτιστική. Ξέρει με βεβαιότητα σε ποια πράγματα είναι καλή και έχει αποκτήσει εμπειρία

Γράφημα 5.2: Η ροή των περιουσιακών στοιχείων στο σενάριο 5.0 σταδίων



στην καινοτομία και στην αλλαγή. Η φήμη της και η διαδικτυακή παρουσία της έχουν αρχίσει να τραβούν την προσοχή διευθυντικών στελεχών μεγαλύτερων εταιρειών και δύο από αυτές της έχουν ήδη προτείνει να την προσλάβουν. Τη βλέπουν ως κάποιον που διαθέτει μεγάλη εμπειρία στον κλάδο της εστίασης και της ψυχαγωγίας, ένα

καταπληκτικό δίκτυο επαφών και ένα ιστορικό καινοτομίας και κατανόησης των αναγκών των πελατών. Έτσι την προσεγγίζει μια μεγάλη εταιρεία τροφίμων, ας την ονομάσουμε EatWell. Κάποιος διευθυντής μάρκετινγκ έχει δει την ιστοσελίδα της και έχει εντυπωσιαστεί από τον τρόπο με τον οποίο έχει συνδυάσει τη διασκέδαση με το φαγητό. Ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν μια ηλεκτρονική εφαρμογή που θα επιμελείται εκδηλώσεις σχετικές με το φαγητό σε όλον τον κόσμο και θέλουν η Τζέιν να αναλάβει τη δημιουργία της.

Με την εμπειρία που έχει στην καινοτομία και τη γνώση που διαθέτει στο να διαχειρίζεται τους πελάτες, η Τζέιν μπόρεσε να διαπραγματευτεί έναν καλό αρχικό μισθό και μια αρκετά υψηλή θέση, αντίθετα από τον Τζακ που είχε μπει σε μια εταιρεία αμέσως μετά τις σπουδές του. Για να αποτελεί αυτό μια επιλογή για τη Τζέιν, υποθέτουμε ότι οι επιχειρήσεις έχουν αλλάξει και έχουν την εμπειρία να γνωρίζουν ποιοι αποτελούν το «οικοσύστημά» τους και να επιλέγουν τον πιο ταλαντούχο. Αντί να βασίζονται σε εσωτερικές ταχείες διαδικασίες ανάδειξης ταλέντων όλο και περισσότερες εταιρείες θεωρούν τα μεγάλα εξωτερικά δίκτυα ως τον καλύτερο τρόπο εύρεσης ταλαντούχων και καινοτόμων ατόμων.

Τώρα λοιπόν, στα 35 της, η Τζέιν πασχίζει να προσαρμοστεί στην εταιρική κουλτούρα. Όπως πολλοί που έχουν βρεθεί από start-up εταιρείες σε μεγάλες εταιρείες, βρίσκει απελπιστικά αργές τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και πολύ γραφειοκρατική την προσέγγισή τους. Είναι όμως διατεθειμένη να το παλέψει και αναλαμβάνει θέσεις σε διάφορες χώρες για να έχει μεγαλύτερο μισθό.

Η Τζέιν συνεχίζει και σε αυτή τη φάση να δημιουργεί τα παραγωγικά στοιχεία της. Η επαγγελματική της ταυτότητα αναδιαμορφώνεται, η φήμη της από επιχειρηματίας start-up επιχειρήσεων τώρα έχει συμπεριλάβει και την ικανότητά της να δουλεύει και στον χώρο μεγάλων εταιρειών. Τώρα χτίζει και διευρύνει τις γνώσεις της και την εμπειρία της στον κόσμο των επιχειρήσεων. Αντιλαμβάνεται ότι η εμπειρία της από τη Λατινική Αμερική της έδωσε τη δυνατότητα να κατανοεί σε βάθος τις προκλήσεις που έχει η δημιουργία μιας

βιώσιμης εφοδιαστικής αλυσίδας και παίρνει άδεια τριών ημερών για να παρακολουθήσει ένα σεμινάριο πάνω σ' αυτό το θέμα. Στο σεμινάριο γνωρίζει νέους ανθρώπους από άλλες μεγάλες εταιρείες και ΜΚΟ. Στον δεύτερο χρόνο της στην EatWell είναι σε θέση να τους κάνει μια πρόταση. Να δουλέψει με ομάδες στον Αμαζόνιο και στα δάση της Ρουάντας για να ανακαλύψει νέες γεύσεις φαγητών. Είναι μια εποχή εξαντλητικής εργασίας για τη Τζέιν η οποία αντιλαμβάνεται τι πραγματικά συμβαίνει στον τομέα της. Ενισχύει τους δεσμούς της με τοπικές ΜΚΟ που συνεργάζονται με τους αγρότες σε θέματα βιωσιμότητας και μεταφορών. Η Τζέιν συνεχίζει να χτίζει με ενεργό τρόπο την επαγγελματική της φήμη: γράφει στο μπλογκ της, αρθρογραφεί για θέματα βιώσιμων εφοδιαστικών αλυσίδων και μιλάει σε συνέδρια.

Είναι η εποχή που αναπτύσσει και τα ζωτικά της περιουσιακά στοιχεία. Διατηρεί τις δυνατές φιλίες της και προσπαθεί να κρατάει επαφή με ανθρώπους από την παιδική της ηλικία και από τα χρόνια των ταξιδιών της. Όπως και πολλές άλλες γυναίκες στην ηλικία της έχει αναβάλει τη δέσμευση σε μια σχέση και τη μητρότητα. Τώρα, όμως, στα μέσα της δεκαετίας των 30, νιώθει ότι το βιολογικό της ρολόι χτυπά. Όπως έχουμε ήδη πει, παρ' όλο που οι ζωές επιμηκύνονται, η μητρότητα δεν μπορεί να καθυστερεί πάρα πολύ. Κάποιες φίλες της είχαν καταψύξει ωάρια από τα μέσα της δεκαετίας των 20. Η Τζέιν δεν το είχε κάνει και τώρα θα πρέπει να διαχειριστεί το θέμα της προσωπικής της ζωής. Στα ταξίδια της στη Βραζιλία γνωρίζει το Χόρχε που εργάζεται σε μια τοπική ΜΚΟ. Είναι παθιασμένος με τη βιώσιμη ανάπτυξη και η σχέση τους εξελίσσεται. Στα 37 της η Τζέιν γεννά την κόρη της Λίλυ και δυο χρόνια αργότερα τον γιο της Κάρλος. Μοιράζονται με τον Χόρχε τα οικογενειακά καθήκοντα με τη βοήθεια μιας νεαρής Βραζιλιάνας νταντάς.

Η Τζέιν το 2041: Μετά από 15 χρόνια σκληρής αλλά επιτυχημένης δουλειάς, η Τζέιν αρχίζει να αισθάνεται απογοητευμένη στην εταιρεία της. Έχει ήδη ανεβεί ψηλά στην ιεραρχία και ανήκει στα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Με την άφιξη, όμως, ενός νέου διευ-

θύνοντος συμβούλου και μιας νέας ομάδας διεύθυνσης νιώθει ότι έχει φτάσει όσο ψηλά θα μπορούσε να φτάσει. Οπότε επιθυμεί να εξετάσει και άλλες επιλογές. Μετά από είκοσι χρόνια στον διεθνή κλάδο τροφίμων ψάχνει για κάτι διαφορετικό.

Στα 45 παραιτείται από τη θέση της. Είναι μια δύσκολη απόφαση. Δεν έχει βρει μια άλλη δουλειά και το οικογενειακό εισόδημα μειώνεται σημαντικά. Ο Χόρχε συνεχίζει να εργάζεται κι έτσι τα καταφέρνουν, αν και είναι στρυμωγμένοι οικονομικά. Η Τζέιν αυτήν την εποχή βοηθά τα παιδιά της στην εκπαίδευσή τους και αφιερώνει χρόνο, που δεν διέθετε πριν, στους ηλικιωμένους γονείς της. Ωστόσο, μέσα σε έξι μόνο μήνες, η Τζέιν συνειδητοποιεί ότι σε λίγα χρόνια θα πρέπει να επιστρέψει στη δουλειά, γιατί της λείπει και έχει ανάγκη και το εισόδημα. Αναλογιζόμενη τους δυνητικούς εαυτούς της διαπιστώνει ότι χρειάζεται μια αλλαγή. Ξεκινά την πρώτη της μετάβαση. Όπως η αρχική φάση εξερεύνησης ήταν η εποχή που αντιλήφθηκε την ταυτότητά της, αυτή η φάση της δίνει τη δυνατότητα να επανεξετάσει ποια είναι και να σκεφτεί το μέλλον της. Αφιερώνει πολύ χρόνο σε συζητήσεις με φίλους και γνωστούς για τις δυνατότητες που έχει και εξετάζει διάφορες επιλογές. Είναι η εποχή που ενισχύει τα μετασχηματιστικά της στοιχεία.

Η Τζέιν βρίσκεται πάλι στο σημείο που η ζωή της μπορεί να ακολουθήσει διαφορετικούς δρόμους ανάλογα με την απόφαση που θα πάρει. Θα μπορούσε να ξαναφτιάξει μια δική της εταιρεία, θα μπορούσε να ακολουθήσει την καριέρα-πορτοφόλιο ή και να παραμείνει στον κόσμο των επιχειρήσεων. Πώς θα πάρει αυτήν την απόφαση; Διανύοντας την πέμπτη δεκαετία της ζωής της μπορεί είτε να σκεφτεί ότι έχει μπροστά της πολλά χρόνια με σημαντική απόδοση στο εισόδημά της, είτε να αποφασίσει να αξιοποιήσει τα χρήματα που έχει αποταμιεύσει, να αποπληρώσει το στεγαστικό δάνειο και να στηρίξει τον Χόρχε, ο οποίος σκοπεύει να αφήσει τη δουλειά του και να κάνει ένα διάλειμμα, όταν εκείνη επιστρέψει στην εργασία. Για να μεγιστοποιήσει τα εισοδήματά της αποφασίζει να γίνει σύμβουλος αναζήτησης στελεχών. Όταν προσεγγίζει άλλους

στον τομέα συνειδητοποιεί ότι μπορεί μεν να διαθέτει εμπορική εμπειρία, δεν έχει ωστόσο πολλές γνώσεις στη διαχείριση ανθρώπων. Παίρνει την απόφαση να επανεκπαιδευτεί και να ενισχύσει τα παραγωγικά της στοιχεία. Τα επόμενα δύο χρόνια παρακολουθεί εξ αποστάσεως μαθήματα και παίρνει κι ένα δεύτερο πανεπιστημιακό πτυχίο στην Οργανωσιακή Ψυχολογία. Αυτά την προετοιμάζουν για μια θέση σε μια εταιρεία αναζήτησης στελεχών –ας ονομάσουμε την εταιρεία Talent Find– που ειδικεύεται στον τομέα των ξενοδοχείων, των ταξιδιών και της εστίασης.

Η Τζέιν το 2046: Η καριέρα της ως συμβούλου αναζήτησης στελεχών αρχίζει στα 48 και η Τζέιν εργάζεται σκληρά για να πετύχει. Είναι η φάση που εστιάζει πραγματικά στα υλικά περιουσιακά της στοιχεία. Τα επόμενα δεκαπέντε χρόνια δουλεύει σε πολλές εταιρείες του τομέα και, όταν φτάνει τα 60, της προτείνουν να γίνει εκτελεστική διευθύντρια σε μία από τις μεγάλες εταιρείες του κλάδου. Τώρα αρχίζει να αλλάζει η κατάσταση με την επένδυση στα παραγωγικά στοιχεία. Καθοδηγεί και συμβουλεύει άλλους και παίζει ένα πιο σημαντικό ρόλο στο επαγγελματικό τους δίκτυο. Ωστόσο καταλαβαίνει ότι εξαντλεί τα ζωτικά της στοιχεία και δεν κάνει κάτι για να τα αναπληρώνει. Η δουλειά της είναι σκληρή, ταξιδεύει πολύ και έχει λίγο χρόνο για τον σύζυγο και τα παιδιά της.

Η Τζέιν το 2068: Οικονομικά επιτυχημένη και με σημαντικά οικονομικά αποθέματα, έχει μια επιλογή μπροστά της. Θα μπορούσε να συνεχίσει να μαζεύει υλικά περιουσιακά στοιχεία. Τα προηγούμενα είκοσι χρόνια σκληρής δουλειάς έβλεπε λιγότερο τους φίλους της, η σχέση της με τον σύζυγό της είναι τεταμένη και η υγεία της έχει αρχίσει να επηρεάζεται. Μάλλον είναι μια καλή στιγμή να κάνει διάλειμμα και να αφιερώσει χρόνο στον εαυτό της. Τώρα η έμφαση δίνεται στα ζωτικά της στοιχεία. Τα παιδιά της είναι ενήλικα (βρίσκονται στη δική τους φάση εξερεύνησης) και είναι η κατάλληλη στιγμή να περνάει χρόνο με τον Χόρχε. Έτσι, στα 70 τους ξαναρχίζουν τα ταξίδια τους.

Η Τζέιν το 2070: Η Τζέιν ανανεωμένη μπαίνει με ενθουσιασμό στη νέα φάση της επαγγελματικής της ζωής. Όπως πολλοί γύρω της

επιθυμεί μεν να εργάζεται, αλλά δεν θέλει πια πολλές ευθύνες και πολύωρη απασχόληση. Τότε αναλαμβάνουν δράση τα μετασχηματιστικά στοιχεία της. Με τη βοήθεια του μεγάλου δικτύου φίλων και γνωστών δεν αργεί να οργανώσει τέσσερα πρότζεκτ που αποφέρουν αρκετά χρήματα, ώστε η οικογένεια να διατηρεί το επίπεδο της ζωής της, και τα πρότζεκτ αυτά προσφέρουν στη Τζέιν το ενδιαφέρον και τον ενθουσιασμό που λαχταρά. Είναι πια καιρός να προσφέρει τα παραγωγικά της στοιχεία στην κοινότητα και γενικά στην κοινωνία. Αναλαμβάνει μια θέση για μία ημέρα την εβδομάδα και μόνο για τριάντα εβδομάδες ετησίως σ' έναν μεγάλο φιλανθρωπικό οργανισμό που βοηθά τα παιδιά που ζουν στους δρόμους στη Λατινική Αμερική. Αναλαμβάνει επίσης, μια φορά την εβδομάδα, μια θέση μη-εκτελεστικού διευθυντή σε μία μεσαίου μεγέθους τοπική εταιρεία λιανικών πωλήσεων και δέχεται να προσφέρει υπηρεσίες μία φορά κάθε δύο εβδομάδες ως τοπικός ειρηνοδίκης.

Με την πάροδο του χρόνου, οι θέσεις μερικής απασχόλησης που αναλαμβάνει αλλάζουν –άλλοτε με λιγότερες κι άλλοτε με περισσότερες δεσμεύσεις–, αλλά η αναλογία ανάμεσα στη φιλανθρωπική και στην κοινοτική δράση και στο οικονομικό ενδιαφέρον παραμένει περίπου σταθερή. Στα 85 της πια, η Τζέιν νιώθει ότι ήρθε η ώρα να συνταξιοδοτηθεί στ' αλήθεια. Είναι πια καιρός να αφιερώσει χρόνο στα εγγόνια και στα δισέγγονά της και κάθε χρόνο παίρνει μαζί της στον Αμαζόνιο κάποια από αυτά και επισκέπτονται μέρη που ήταν για εκείνη πολύ σημαντικά.

Κατάφερε τελικά η Τζέιν στα χρόνια αυτής της μακράς επαγγελματικής ζωής να μαζέψει αρκετά χρήματα; Μια ερώτηση θα μπορούσε να αφορά τον βέλτιστο ρυθμό αποταμίευσης στη ζωή της. Στο σενάριο αυτό ο υπολογισμός είναι πιο πολύπλοκος. Βεβαίως, έχει να χρηματοδοτήσει μια πολύ πιο σύντομη φάση συνταξιοδότησης, εφόσον εργαζόταν ως τα 85. Έπρεπε βέβαια να χρηματοδοτήσει και δύο αρκετά εκτεταμένες μεταβατικές περιόδους ενώ, όπως είναι λογικό, κατά τη διάρκεια των πρώτων ετών στη φάση της εξερεύνησης δεν αποταμίευε καθόλου. Στην πραγματικότητα αρχίζει μια δουλειά

που της αποδίδει οικονομικά μετά τα 30. Έτσι, δεν έπρεπε μόνο να χρηματοδοτήσει τη σύνταξή της αλλά και αυτές τις περιόδους που το εισόδημά της ήταν πολύ χαμηλό. Θα πρέπει λοιπόν να κάνουμε κάποιες παραδοχές. Η πρώτη λέει ότι δεν αποταμιεύει όσο ταξιδεύει και εξερευνά από τα 20 και έως μετά τα 30. Όμως κερδίζει αρκετά χρήματα ώστε να καλύπτει τα έξοδα διαβίωσης, ενώ δεν δημιουργεί χρέη αυτήν την περίοδο που το εισόδημά της είναι χαμηλό. Με αυτήν την παραδοχή, το ποσοστό της αποταμίευσής της για κάθε χρόνο της επαγγελματικής της ζωής θα πρέπει να φτάνει στο 10,9% (στην EatWell, στην εταιρεία αναζήτησης στελεχών και στα χρόνια που εργάζεται σε πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης), ώστε η σύνταξή της να φτάνει στο 50% του τελευταίου μισθού και να καλύπτει και τις μεταβατικές περιόδους.³

Στο σενάριο αυτό η καριέρα της Τζέιν διέγραψε μια γραμμική πορεία. Φυσικά θα μπορούσε να έχει επιλέξει και πολλές άλλες διαδρομές. Θα μπορούσε να έχει ελιχθεί σε διαφορετικούς τομείς ή σε διαφορετικές θέσεις στην ιεραρχία των επιχειρήσεων. Στην πέμπτη φάση, αντί να απασχολείται σε διάφορες θέσεις μερικής απασχόλησης θα μπορούσε να έχει εκμεταλλευτεί την αγάπη της για το φαγητό –θα μπορούσε για παράδειγμα να ανοίξει ένα εστιατόριο με τον σύζυγό της. Ή να ξαναγύριζε στα πρώτα της βήματα στον τομέα της εστίασης, σε μια θέση χαμηλότερη στην ιεραρχία και με λιγότερες ευθύνες.

Οι αλλαγές αυτές θα απαιτούσαν διαφορετικές μεταβάσεις και η καθεμία θα είχε τις δικές της δυσκολίες και τα δικά της ζητήματα προς επίλυση. Ένα από αυτά θα ήταν το πώς θα διατηρήσει τη φήμη της σε μια καριέρα που κινείται σε διαφορετικούς τομείς.

3. Με το σενάριο 5.0 σταδίων αυξάνονται πολλαπλασιαστικά οι παραδοχές που απαιτούνται. Δεχόμαστε ότι, όταν η Τζέιν άρχισε να εργάζεται στην EatWell έβγαζε τα διπλάσια από όσα έβγαζε ως ελεύθερη επαγγελματίας, ότι όταν ξεκίνησε να δουλεύει στην εταιρεία εύρεσης προσωπικού, στην τρίτη φάση της, ο αρχικός μισθός της ήταν 150% του τελευταίου μισθού στην EatWell και ότι στην εποχή του εργαζόταν σε πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης βγάζει το 50% αυτού που έβγαζε στην τελευταία εταιρεία. Η σύνταξή της βασίζεται στο 50% του εισοδήματος που κέρδιζε στην τελευταία φάση.

Αλλά θα έπρεπε να διαχειριστεί τις προκλήσεις που έχει το στίσιμο και η λειτουργία μιας επιχείρησης. Από πολλές, όμως, απόψεις η τελευταία δυνατότητα είναι η πιο ενδιαφέρουσα. Οι καριέρες στις εταιρείες περιγράφονται ως «βαθμίδες» τις οποίες οι υπάλληλοι ανεβαίνουν καθώς μεγαλώνουν. Με την απόφασή της να επιστρέψει στον κλάδο τροφίμων σε χαμηλότερη θέση, η Τζέιν κατά κάποιον τρόπο σπάει τους κανόνες. Είναι πολλά εκείνα που θα μπορούσε να προσφέρει η Τζέιν από μια χαμηλότερη θέση. Θα συνεργάζεται με νεότερους, τους οποίους μπορεί να καθοδηγήσει και να λειτουργεί ως το πρότυπό τους, αλλά και να μαθαίνει από αυτούς. Είναι γεγονός ότι θα ωφεληθεί από τη νεότητα, ενισχύοντας τα ζωτικά της στοιχεία και τη θεώρηση για τη ζωή και έτσι θα παραμένει νέα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Ο προϊστάμενός της όμως μπορεί να αισθανθεί μπερδεμένος έχοντας υφιστάμενο έναν άλλοτε ανώτερο, πιο έμπειρο και με περισσότερες γνώσεις στέλεχος. Αυτό μπορεί να το χρησιμοποιήσει είτε προς όφελός του ή να του δημιουργήσει δυσπιστία και άγχος. Φανταζόμαστε ότι όλο και περισσότεροι θα επιθυμούν να ανεβοκατεβαίνουν στην κλίμακα της ιεραρχίας. Χωρίς αμφιβολία αυτό θα αναδειχθεί ένα μεγάλο θέμα της συζήτησης που θα γίνεται μελλοντικά, καθώς οι άνθρωποι θα κάνουν τις πολλές προσαρμογές που θα απαιτεί η μακροβιότητα.

Γιατί η Τζέιν είναι διαφορετική

Όπως και στην περίπτωση του Τζίμι, δημιουργήσαμε σενάρια που είναι αποδοτικά για τη Τζέιν. Φυσικά υπάρχουν και αρκετοί κίνδυνοι στην πορεία που τελικά θα επιλέξει. Θα μπορεί, για παράδειγμα, μετά από τα χρόνια των ταξιδιών και την ανεξάρτητη απασχόληση να προσαρμοστεί στη ζωή του στελέχους σε μια εταιρεία; Θα έχει την ορμή και το κίνητρο, εκτός από τη διασκέδαση, να συγκεντρώσει διαφορετικές δεξιότητες για να ξεκινήσει τη δική της εταιρεία;

Στα μαθήματά μας διδάσκουμε στους φοιτητές μας να κάνουν ένα βήμα πίσω και να εκτιμήσουν τους κινδύνους όταν εξετάζουν τους δυνητικούς τους εαυτούς και τα σενάρια που φτιάχνουν. Τους ζητούμε να κάνουν μια εκτίμηση των κινδύνων και να σκεφτούν πώς θα επανέλθουν μετά από μια αποτυχία. Για τον Τζίμι και την Τζέιν κάναμε σενάρια που είχαν θετική έκβαση. Δεν έχουμε λάβει υπόψη δυσάρεστους και ανεπιθύμητους κραδασμούς, όπως η απόλυση, το διαζύγιο ή ένα πρόβλημα υγείας. Η εκτίμηση του άγχους στα σενάρια που έχουν αυτή την έκβαση αποτελεί σημαντικό μέρος του σχεδιασμού μας.

Είναι σαφές βέβαια, ότι, ακόμη κι αν το σενάριο 5.0 σταδίων στεφθεί από επιτυχία και δεν υπάρξει καμιά δυσμενής αναταραχή, η Τζέιν θα έχει περάσει από σημαντικές μεταβάσεις και μεταβολές. Ο Τζίμι μετά τα 40 του θα διαπιστώσει τη σημασία που έχει η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές –αυτή είναι η αλλαγή που θα κάνει από το σενάριο 3.0 σταδίων στο οποίο θεωρούσε ότι έμπαινε. Η Τζέιν έχει από την αρχή βασίσει τη ζωή της στην έννοια του μετασχηματισμού.

Ένα ακόμη σημαντικό γνώρισμα της Τζέιν είναι ότι το σενάριο 5.0 σταδίων αναδεικνύει το ζήτημα της διατήρησης της ζωτικότητας στη μακροζωία. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δημιουργήσαμε δυο περιόδους κατά τις οποίες η Τζέιν μπορούσε να ξεφύγει από την καθημερινότητα και να αφιερώσει χρόνο στην ανανέωση και στον μετασχηματισμό. Υπήρξαν επίσης περίοδοι κατά τις οποίες μπορούσε να αναπτύξει την ικανότητά της να προσαρμόζεται στις αλλαγές καθώς διεύρυνε το δίκτυό της και σκεφτόταν περισσότερο την ταυτότητά της. Με τη μακροβιότητα πιστεύουμε ότι αυτές οι περίοδοι θα αποτελούν κοινή πρακτική ώστε να αναπληρώνουμε τα άυλα περιουσιακά μας στοιχεία και να καταφέρνουμε να ολοκληρώνουμε τις μεταβάσεις. Η Τζέιν θα πρέπει να επενδύσει αρκετό από τον ελεύθερο της χρόνο, ενώ αυτές οι περίοδοι μετάβασης απαιτούν και μεγαλύτερη αποταμίευση.

Το άλλο στοιχείο που έχουμε τονίσει σ' αυτό το σενάριο είναι το στοιχείο της ταυτότητας. Με περισσότερες φάσεις ζωής και διαφο-

ρετικές καριέρες πρέπει να υπάρξει ένα πιο ισχυρό νήμα που να συνδέει τις δραστηριότητες και να μετατρέπει το «γενικό σενάριο» στο «δικό μας προσωπικό σενάριο». Καθώς η Τζέιν αποκτά μια ισχυρότερη αίσθηση του ποια είναι και τι αξίζει, αυτό δημιουργεί την αίσθηση της συνέχειας στις μεταβάσεις της. Δίνοντας συνοχή στο αφήγημα του παρελθόντος και του μέλλοντος η Τζέιν μειώνει τους κινδύνους που δημιουργούν τα περάσματα από τη μία φάση στην επόμενη.

Ένα επιπλέον ζήτημα που εγείρουν τα σενάρια 4.0 και 5.0 σταδίων είναι αυτό της διατήρησης των σχέσεων μέσα στο νοικοκυριό, ώστε να υποστηρίζεται η καριέρα των πολλών φάσεων και μεταβάσεων. Στο αρχετυπικό σχήμα της ζωής τριών φάσεων, ο Τζακ εργάζεται και η γυναίκα του η Τζίλ ασχολείται με την ανατροφή των παιδιών και τα οικιακά. Αυτός είναι ο τρόπος με τον οποίο ισορροπούν τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία, τουλάχιστον από την οπτική του Τζακ. Στη μακροζωία, το νοικοκυριό των δύο εργαζομένων γίνεται πιο ελκυστικό, καθώς δίνει τη δυνατότητα της χρηματοδότησης της σύνταξης και δημιουργεί την αποταμίευση για τις μεταβάσεις και την αναδημιουργία. Ο Τζακ και η Τζίλ δεν χρειάστηκε να συντονίσουν τα σχέδια τους καθώς οι παραδοσιακοί ρόλοι που κράτησαν το έκαναν αυτό πολύ εύκολο. Στα νοικοκυριά με δύο εργαζόμενους, η ανάγκη για συντονισμό σχετικά με την ανάπτυξη των άυλων περιουσιακών στοιχείων και την ακολουθία των φάσεων και των μεταβάσεων κάνει τα πράγματα πιο περίπλοκα και πιο δύσκολα. Η διαχείριση των μεταβάσεων και των μεταβολών στην οικογένεια απαιτεί αμοιβαία υποστήριξη και δέσμευση, καθώς οι σύζυγοι σχεδιάζουν και σταθμίζουν την πορεία της ζωής τους.

Τελικά, αν συγκρίνουμε τα οικονομικά της Τζέιν με αυτά του Τζακ, διαπιστώνουμε ότι τα δικά της επιδεικνύουν έντονη ταλάντωση. Στο σενάριο 3.0 σταδίων τα οικονομικά του Τζακ στην αρχή παρουσιάζουν μείωση, μετά σταδιακά αυξάνονται, κορυφώνονται λίγο πριν από τη σύνταξη και μειώνονται ξανά στη διάρκεια της σύνταξης. Μια ενιαία γραμμή, μια μόνο κορύφωση. Για τον Τζακ

το μεγαλύτερο εισόδημα ήρθε στο τέλος της επαγγελματικής του ζωής. Αντίθετα, τα οικονομικά της Τζέιν είναι σαν μια σειρά λόφων με πολλά σκαμπανεβάσματα και με κλίση που διαφέρει από φάση σε φάση. Για τη Τζέιν το υψηλότερο εισόδημα έρχεται πολύ πριν από το τέλος της εργασίας της. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο πρέπει να αυξάνει την περιουσία της για να χρηματοδοτήσει τη σύνταξή της και για να πληρώσει το στεγαστικό της δάνειο, αλλά και για να έχει ένα μαξιλάρι ασφαλείας για τις μεταβατικές περιόδους με τα χαμηλότερα εισοδήματα. Συνεπώς, το εισόδημα, η αποταμίευση και η περιουσία της θα περάσουν φάσεις ανάπτυξης και φάσεις ύφεσης.

Και δεν είναι μόνο η ταλάντωση που κάνει τον οικονομικό σχεδιασμό της Τζέιν τόσο πολύπλοκο. Η Τζέιν πρέπει να πάρει σημαντικές αποφάσεις και να παρακολουθεί διάφορες μεταβλητές στη ζωή της. Θα πρέπει να προβλέψει ποια θα είναι τα σχετικά κέρδη από την καθεμία από τις τρεις διακριτές φάσεις απασχόλησής της και να υπολογίσει πόσο θα διαρκούν οι μεταβατικές περίοδοι. Υπάρχει ακόμη και το ζήτημα της σύνταξης ύψους 50%. Φυσικά υποθέτουμε ότι πρόκειται για το 50% του τελευταίου μισθού της. Είναι όμως ο υψηλότερος; Όπως δείξαμε στο Γράφημα 2.7, η απόφαση σχετικά με το ποσοστό του τελευταίου μισθού που θέλουμε ως σύνταξη επηρεάζει πολύ τον οικονομικό μας σχεδιασμό. Κάνοντας τους υπολογισμούς για τα σενάρια αυτά, προσπαθήσαμε να κρατήσουμε την οικονομική προσομοίωση όσο τον δυνατόν απλούστερη. Δεν υπάρχει όμως αμφιβολία ότι, καθώς προχωράμε στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, θα υπάρχουν πολλές δυναμικές επιλογές ακόμη και στο απλούστερο σενάριο. Αυτό κάνει και την εφαρμογή και την παρακολούθηση του οικονομικού σχεδιασμού περισσότερο σύνθετη. Αυτός είναι ο λόγος που στο Κεφάλαιο 7 επανερχόμαστε στο θέμα της χρηματοδότησης της μακροζωίας.

Δεν σχεδιάσαμε τα σενάρια αυτά ως συμβουλές –δεν πρόκειται για περιγραφές του τι πρέπει να κάνουμε. Κι ούτε φυσικά εξαντλούν τις πιθανότητες. Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να δημιουργήσουμε συνοχή σε μια μακρά ζωή. Το σενάριο 5.0 σταδίων παρουσιάζει

πιο πολλά στάδια για να επιλέξουμε, πιο πολλούς τρόπους για να συνδέσουμε διαφορετικές φάσεις και βεβαίως σε κάθε φάση θα υπάρχουν ρίσκα και συνέπειες που μπορεί να οδηγήσουν τη ζωή μας σε διαφορετικές πορείες.

Παρακολουθώντας από κοντά τις πιθανές ζωές των τριών χαρακτήρων μας, θέλαμε να διαλύσουμε το μαύρο σύννεφο της κατάθλιψης που έφερε η ανάλυσή μας για τη ζωή των τριών φάσεων. Είναι βέβαιο ότι στη μακροβιότητα το μοντέλο των τριών φάσεων δεν θα αντέξει. Στη θέση του θα υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες και, σχεδιάζοντας αυτά τα σενάρια, θέλαμε να δείξουμε ότι υπάρχει τρόπος να ισορροπούμε τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Είναι αλήθεια, όμως, ότι αυτές δεν είναι παρά εικόνες. Ο καθένας μας θα πρέπει να σκεφτεί τις δυνητικές του/της ζωές που θεωρεί ελκυστικές και να φτιάξει με αυτά τα στοιχεία ένα λεπτομερές δικό του/της σενάριο. Εντέλει εξαρτάται από εμάς πόσο θα αφήσουμε τη φαντασία μας να περιπλανάται και πόσο δημιουργικά θα χρησιμοποιήσουμε τις δυνατότητές μας. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τις φάσεις που έχουμε σχεδιάσει για τον Τζίμι και την Τζέιν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:

Οι φάσεις

Νέα δομικά στοιχεία

Το δώρο της μακροζωίας είναι σε τελική ανάλυση ένα δώρο χρόνου. Σε αυτό το μεγάλο χρονικό διάστημα θα έχουμε τη δυνατότητα να δημιουργήσουμε μια ζωή που θα έχει σκοπό και νόημα. Ο βιολογίστας Στίβεν Ναχμάνοβιτς το περιέγραψε ωραία μιλώντας για τη δημιουργικότητα:

«Όταν αντιμετωπίζουμε τον χρόνο ως μακρά διάρκεια, χτίζουμε καθεδρικούς ναούς· όταν τον βλέπουμε από το ένα οικονομικό έτος στο άλλο, κατασκευάζουμε άσχημα εμπορικά κέντρα».¹

Απελευθερωμένοι από τον στενό κορσέ της ζωής των τριών φάσεων, βλέπουμε ήδη να ξεπροβάλλουν νέες φάσεις που μας δίνουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουμε μια ζωή που θα ισορροπεί τα υλικά και τα άυλα αγαθά, την απομείωση αλλά και τη συγκέντρωση πόρων. Στη διάρκεια μιας μακράς ζωής μπορούμε να χτίσουμε έναν καθεδρικό ναό, όχι ένα εμπορικό κέντρο.

Αυτό το διαπιστώνουμε κάθε φορά που συζητάμε για τις νέες φάσεις με τους μεταπτυχιακούς φοιτητές μας στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του London Business School. Πρόκειται για μια ομάδα νέων από όλον τον κόσμο οι οποίοι, έχοντας μόλις πάρει το πτυχίο

1. Nachmanovitch, S., *Free Play: Improvisation in Life and Art* (Penguin, 1990), 150.

τους, αφιερώνουν έναν χρόνο σπουδών στη σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων για να μάθουν τις βασικές αρχές του μανάτζμεντ. Η οξυδέρκειά τους μας αφήνει συχνά άναυδους. Πολλοί έχουν πλήρως αντιληφθεί τις νέες φάσεις και, είτε βρίσκονται ήδη σε μία από αυτές, είτε σχεδιάζουν να βρεθούν. Μερικοί ελπίζουν να πείσουν τους γονείς τους να διαβάσουν το βιβλίο μας για να καταλάβουν καλύτερα τις επιλογές τους και για ποιο λόγο οι επιλογές αυτές είναι λογικές. Θεωρούν ότι οι γονείς τους βλέπουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες ως ανατρεπτικές, ενώ στην πραγματικότητα το μόνο που ανατρέπουν είναι το πρότυπο της ζωής των τριών φάσεων.

Στις πιθανές ζωές του Τζίμι και της Τζέιν που σχεδιάσαμε νωρίτερα, και οι δύο χαρακτήρες χρησιμοποίησαν φάσεις που θεωρούμε ότι θα προκύψουν ως δημοφιλείς επιλογές, καθώς η ζωή αναδιοργανώνεται για να ανταποκριθεί στη μακροβιότητα. Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφουμε με λεπτομέρειες τον σκοπό και τα χαρακτηριστικά αυτών των νέων φάσεων: ο/η Εξερευνητής/τρια, ο/η Ανεξάρτητος/η Παραγωγός, ο/η εργαζόμενος/η σε πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης. Επιπλέον εξετάζουμε τους διαφορετικούς τύπους μετάβασης που θα υπάρχουν στη ζωή των πολλαπλών φάσεων.

Μπορεί να φαίνεται ριζοσπαστικό το να μιλάμε για νέες φάσεις ζωής, αλλά αυτό έχει ξανασυμβεί στο παρελθόν – συχνά για λόγους που συνδέονται με τη μακροβιότητα. Στο μεγαλύτερο διάστημα της ανθρώπινης ιστορίας υπήρχαν μόνο δύο στάδια: η παιδική ηλικία και η ενήλικη φάση. Με τον καιρό, τα όρια μεταξύ παιδικής ηλικίας και ενήλικης ζωής μετατοπίστηκαν.² τον εικοστό αιώνα εμφανίστηκαν δύο νέες φάσεις ζωής: οι εφηβικοί³ και οι συντα-

2. Για την ιστορική εξέλιξη της παιδικής ηλικίας, βλ. Aries, P., *Centuries of Childhood* (Pimlico Press, 1960), Cunningham, H., *Children and Childhood in Western Society Since 1500* (Pearson Longman, 1995) και Heywood, C., *A History of Childhood* (Polity Press, 2001).

3. Για μια ενδιαφέρουσα ερμηνεία της προέλευσης της έννοιας του «εφήβου», βλ. Palladino, G., *Teenagers: An American History* (Basic Books, 1996) και Savage, J., *Teenage: The Creation of Youth 1875–1945* (Pimlico Press, 2007).

ξιούχοι.⁴ Αυτές οι δύο διακριτές και καθιερωμένες πια φάσεις ζωής προέκυψαν στο τέλος του 19^{ου} αιώνα και καθιερώθηκαν την εποχή του Τζακ και της κοόρτης των baby boomers μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Η ανάδυση αυτών των δύο φάσεων ήταν αποτέλεσμα εκτεταμένων κοινωνικών πειραματισμών, ενώ χρειάστηκε να γίνουν ουσιαστικές αλλαγές στη νομοθεσία, στην πολιτική των επιχειρήσεων και στην κοινωνική συμπεριφορά. Έχουμε κάθε λόγο να θεωρούμε ότι και στον 21^ο αιώνα θα συμβούν παρόμοιας έκτασης κοινωνικοί πειραματισμοί και αλλαγές προτού οι νέες φάσεις τελικά ενσωματωθούν στην κοινωνία, όπως συνέβη και με την παραδοσιακή ζωή των τριών φάσεων.

Αυτός είναι και ο λόγος που όλοι μας συμμετέχουμε σε ένα γιγαντιαίο κοινωνικό πείραμα. Άλλοτε ως άτομα, άλλοτε ως ομάδες, ίσως και ως οικογένειες ή παρέες φίλων, όλοι αναζητούμε νέους τρόπους ζωής και νέα μονοπάτια. Η ποικιλομορφία είναι εγγενές στοιχείο της ζωής των 100 χρόνων κι όχι απλώς παρελκόμενο του πειραματισμού. Μόλις απομακρυνθούμε από τη ζωή των τριών φάσεων υπάρχουν πολλές πιθανές ακολουθίες και δεν θα επιλέξουμε όλοι την κάθε φάση με την ίδια σειρά. Στο προηγούμενο κεφάλαιο σκεφτήκαμε πιθανά σενάρια στα οποία μπορούν να κινηθούν ο Τζιμί και η Τζέιν. Φυσικά υπάρχουν και πολλές άλλες επιλογές, ενώ κάποιες φάσεις θα είναι πιο ελκυστικές, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη ποικιλία συνδυασμών και σειρών.

Με την οπτική της ζωής των τριών φάσεων, κάθε πειραματισμός θεωρείται επικίνδυνος. Μη συμβατικές επιλογές αντιμετωπίζονται συνήθως με δυσπιστία από τις εταιρείες και μπορεί μακροπρόθεσμα να βλάψουν μια καριέρα. Με δεδομένη την ανάγκη για πειραματισμό

4. Υπάρχουν εντυπωσιακά περιορισμένα στοιχεία για το πώς προέκυψε η συνταξιοδότηση, τόσο από οικονομική όσο και από την κοινωνιολογική άποψη. Μάλλον είναι ενδεικτικό της έλλειψης ενδιαφέροντος για την τρίτη φάση της ζωής. Για ιστορικά στοιχεία σχετικά με τη θεσμοθέτηση των συντάξεων, βλ. Graebner, W., *A History of Retirement: The Meaning and Function of an American Institution 1885–1978* (Yale University Press, 1980), Costa, D., *The Evolution of Retirement: An Economic History 1880–1990* (University of Chicago Press, 2000).

που δημιουργεί η ζωή των 100 χρόνων, το τέλος του κοινού βηματισμού θα απαιτεί μια λιγότερο επικριτική στάση από τις εταιρείες. Στη νουβέλα τα *Άγρια φοινικόδενδρα*, ο Ουίλιαμ Φόκνερ υπαινίσσεται ότι όποιος ξεγλιστρήσει από τον «ανώνυμο βηματισμό του πλήθους» κινδυνεύει να ποδοπατηθεί. Το τέλος της ζωής των τριών φάσεων, το τέλος της ανάγκης να διατηρηθεί ο κοινός βηματισμός και η αύξηση του πειραματισμού στην οργάνωση της ζωής και στις συνέχειες δεν μπορεί παρά να οδηγήσει σε μια πιο ανεκτική στάση.

Ο πειραματισμός και η ποικιλία στην ακολουθία των φάσεων της ζωής βρίσκεται στο κέντρο της κατάρρευσης της απλουστευτικής κατηγοριοποίησης που εξισώνει το στάδιο με την ηλικία. Την τελευταία φορά που εμφανίστηκαν νέες φάσεις –οι έφηβοι και οι συνταξιούχοι–, οι φάσεις αυτές προσδιορίζονταν από την ηλικία. Πρέπει να είναι κανείς νέος για να είναι στην εφηβεία και ηλικιωμένος για να είναι συνταξιούχος. Το συναρπαστικό με τις νέες φάσεις που εμφανίζονται είναι ότι περιέχουν πολλά χαρακτηριστικά που είναι ανεξάρτητα από την ηλικία.

Παρ' όλο που εστιάζουμε στις νέες φάσεις που θα προκύψουν, δεν θεωρούμε ότι οι φάσεις αυτές θα αντικαταστήσουν τα βασικά στοιχεία των παραδοσιακών τριών φάσεων. Οι φάσεις αυτές (σπουδές, εργασία, συνταξιοδότηση) δεν θα γίνουν περιττές, ούτε θα εξαφανιστούν από το φάσμα των επιλογών μας. Θα υπάρχουν πάντα περίοδοι στις οποίες το κρίσιμο στοιχείο θα είναι η συγκέντρωση οικονομικών περιουσιακών στοιχείων μέσω της σκληρής δουλειάς. Με δεδομένο, μάλιστα, ότι στη διάρκεια μιας μακράς ζωής θα υπάρξουν και φάσεις πολύ λιγότερο προσοδοφόρες, η φάση της μεγιστοποίησης των εισοδημάτων μπορεί να είναι και πολύ πιο έντονη. Προς το παρόν, κατά τη διάρκεια της δεύτερης φάσης της αδιάκοπης εργασίας οι περισσότεροι παλεύουμε να διατηρήσουμε και μερικά άυλα αγαθά, όπως είναι η ξεκούραση, η καλή φυσική κατάσταση, η οικογένεια και οι φίλοι. Ενδέχεται στη ζωή των πολλαπλών φάσεων αυτά τα άυλα αγαθά να γίνουν ακόμα λιγότερο σημαντικά και η εστίασή μας να είναι στην ακόμη μεγαλύτερη συγκέντρωση οικονομικών πόρων.

Δεν σχεδιάσαμε καμιά από τις νέες φάσεις θεωρητικά. Είναι όλες αποτέλεσμα συμπερασμάτων βάσει όσων παρατηρούμε να συμβαίνουν γύρω μας και των νέων τάσεων. Περιγράφοντας αυτές τις νέες φάσεις δεν θεωρούμε ότι έχουμε εξαντλήσει όλους τους τρόπους πιθανής αντίδρασης της κοινωνίας και των ατόμων στη μακροβιότητα. Ωστόσο, έχουμε την πεποίθηση ότι οι νέες φάσεις είναι αρκετά πιθανό να αξιοποιηθούν, επειδή ανταποκρίνονται σε κάποια από τα σοβαρά μειονεκτήματα που εμφανίζει η ζωή των τριών φάσεων και ταυτόχρονα δημιουργούν περισσότερες ευκαιρίες για να απολαύσουμε το δώρο της μακροζωίας.

«Νεαρότητα»

Ένα από τα πιο συναρπαστικά χαρακτηριστικά των νέων φάσεων που έχουν εμφανιστεί είναι ότι είναι ανεξάρτητες από την ηλικία. Στη ζωή των τριών φάσεων, η ηλικία είναι απλά ένας δείκτης της φάσης στην οποία βρισκόμαστε και αυτή η ταύτιση ηλικίας με φάση ζωής προσδίδει στη ζωή μας μια γραμμική εξέλιξη. Όπως μας λέει και το αίνιγμα της Σφίγγας, το πρωί περπατάμε με τα τέσσερα, το μεσημέρι με τα δύο και το βράδυ με τα τρία. Στη ζωή των πολλαπλών σταδίων, όταν θα υπάρχει ποικιλία στην οργάνωση των δραστηριοτήτων μας, η ηλικία και η φάση δεν θα συνδέονται πια. Έτσι, το στάδιο της εξερεύνησης, του ανεξάρτητου παραγωγού και της καριέρας-πορτοφόλιο τα οποία περιγράψαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, μπορεί να αφορούν με διαφορετικούς τρόπους άτομα διαφορετικών ηλικιών.

Με την αποσύνδεση ηλικίας και φάσης θα δούμε κάποια χαρακτηριστικά που παλιότερα σχετιζόνταν με μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα να είναι περισσότερο διαδεδομένα. Πιο συγκεκριμένα, η ζωή των πολλαπλών φάσεων απαιτεί να διατηρήσουμε σε όλες τις ηλικίες χαρακτηριστικά που μέχρι τώρα συνδέονταν με τους νέους: να διατηρούμε τα νεανικά μας χαρακτηριστικά και την προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, να έχουμε παιχνιδιάρικη

διάθεση, να αυτοσχεδιάζουμε και να μπορούμε να αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες για δράση.

Νεανικά χαρακτηριστικά και προσαρμοστικότητα στις αλλαγές

Το φαινόμενο της μακροβιότητας συχνά αναφέρεται ως γήρανση, ενώ εστιάζει στο γεγονός ότι οι άνθρωποι θα είναι ηλικιωμένοι για μεγαλύτερο διάστημα. Εμείς θεωρούμε ότι υπάρχουν ισχυρές δυνάμεις που θα μας διατηρούν νέους για μεγαλύτερο διάστημα – αυτό που ο Ρόμπερτ Πογκ Χάρισον⁵ αποκαλεί «νεαρότητα» (*juvenescence*), την κατάσταση δηλαδή του να μεγαλώνουμε παραμένοντας νέοι.

Η νεανικότητα σε ένα βαθμό αντικατοπτρίζει την επιμήκυνση της εφηβείας. Οι άνθρωποι είναι το μοναδικό είδος που παραμένει εξαρτώμενο (κοινωνικά και οικονομικά) για τόσο μεγάλο διάστημα. Το εξελικτικό πλεονέκτημα μια μακράς νεανικής φάσης είναι ότι υπάρχει περισσότερος χρόνος για εκπαίδευση, κάτι που διασφαλίζει ότι ο ενήλικας λειτουργεί πια βάσει της γνώσης που έχει κληροδοτηθεί από τις προηγούμενες γενιές και όχι βάσει ενστίκτου. Είναι λογικό σε μια μακρύτερη ζωή να επενδύουμε περισσότερο στην εκπαίδευση. Η εφηβεία είναι μια εποχή ευελιξίας –εποχή για να ανακαλύπτουμε τις δυνατότητές μας και να τις διατηρούμε ανοικτές, αντί να δημιουργούμε δεσμεύσεις. Με τη μακροβιότητα η ύπαρξη επιλογών αποκτά μεγαλύτερη αξία και η περίοδος κατά την οποία εξερευνούμε και δημιουργούμε αυτές τις επιλογές θα είναι μεγαλύτερης διάρκειας.

Ας ρίξουμε μια ματιά σε φωτογραφίες 16χρονων και 17χρονων της εποχής των παππούδων μας. Θα δούμε πρόσωπα σοβαρά, που μαρτυρούν εμπειρία ζωής, ενώ τα ρούχα τους μοιάζουν με τα ρούχα των γονιών τους. Στις φωτογραφίες από τα μέσα της δεκαετίας του '50, οι άνθρωποι της ίδιας ηλικίας δείχνουν πιο νέοι και ντύνονται πιο νεανικά. Το στυλ τους σηματοδοτεί την εμφάνιση των εφήβων

5. Harrison, R. P., *Juvenescence: A Cultural History of Our Age* (University of Chicago Press, 2014).

–μιας νέας ηλικιακής ομάδας, ενός νέου κοινωνικού φαινομένου. Ας κοιτάξουμε όμως και σημερινές φωτογραφίες, αυτή τη φορά όμως εικοσάρηδων και τριαντάρηδων. Συμβαίνει ένα παρόμοιο φαινόμενο για μια άλλη ηλικία: έχουν την ίδια νεανική και ανέμελη έκφραση που είχαν οι έφηβοι του 1950.

Παρά ταύτα, η νεαρότητα δεν είναι απλώς παράταση της εφηβείας. Το πιο πιθανό είναι ότι όλες οι ηλικίες θα φέρονται πιο νεανικά –κάτι που θα διευκολυνθεί από τις νέες φάσεις ζωής. Η ζωή ως τα 100 με τις πολλαπλές φάσεις και τις μεταβάσεις που θα περιλαμβάνει απαιτεί ευελιξία και προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, γι' αυτό και η διατήρηση εφηβικών χαρακτηριστικών στην ενήλικη ζωή θα φανεί πολύ χρήσιμη. Στην εξελικτική βιολογία η διατήρηση εφηβικών χαρακτηριστικών στην ενήλικη ζωή αποδίδεται με τον όρο «νεοτενία» (*neoteny*). Από εξελικτική άποψη οι νέοι τείνουν να είναι πιο προσαρμοστικοί και ευέλικτοι από τους ενήλικες. Δεν έχουν ακόμη διαμορφώσει τη συντηρητική οπτική, τις καθιερωμένες συνήθειες και τη ρουτίνα των ενηλίκων. Αντίθετα, διατηρούν την προσαρμοστικότητα των εφήβων. Η ακαμψία και οι καθιερωμένες συνήθειες είναι λειτουργικές στη γραμμική πορεία της ζωής των τριών φάσεων, όπου η ανάγκη ή οι ευκαιρίες για αλλαγή είναι περιορισμένες. Στη μακροζωία με τα πολλά στάδια η ακαμψία είναι αντιπαραγωγική, ενώ η νεαρότητα είναι ένα πολύτιμο χαρακτηριστικό. Πράγματι, δεν είναι μόνο οι εικοσάχρονοι που δείχνουν πιο νέοι στις φωτογραφίες σήμερα. Είναι και οι πενήντάχρονοι και οι εξηντάχρονοι, που φαίνονται πιο νέοι από τους παππούδες τους στην ίδια ηλικία, τόσο ως προς τα φυσικά τους χαρακτηριστικά, όσο και ως προς το ντύσιμο και τη συμπεριφορά.

Υπάρχει και μια άλλη πτυχή της μακροβιότητας που θα μας κάνει να είμαστε πιο προσαρμοστικοί. Όσο συνεχίζεται η αποσύνδεση ηλικίας και φάσης ζωής, τόσο θα δημιουργούνται και περισσότερες ευκαιρίες για κοινωνική ανάμειξη των ηλικιών. Ιστορικά, ηλικία και φάση συμβάδιζαν, και οι συνομήλικοι είχαν τις ίδιες εμπειρίες και την ίδια καθημερινότητα. Επιπλέον, όσο πιο διακριτές γίνονταν

οι τρεις φάσεις, τόσο ο διαχωρισμός γινόταν σαφέστερος. Υπάρχει η άποψη που έχουν διατυπώσει οι κοινωνιολόγοι Γκάνχιλτ Χέιτζοταντ και Πίτερ Ούλενπεργκ,⁶ ότι οι σύγχρονες δυτικές κοινωνίες διαχωρίζουν θεσμικά τους νέους, τους ενήλικες και τους γέροντες μέσω του μηχανισμού της ζωής των τριών φάσεων. Κάτι τέτοιο ενισχύει τη σύνδεση ηλικίας και φάσης, που με τη σειρά της ενισχύεται ακόμη περισσότερο στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, στο εργασιακό περιβάλλον και στη συνταξιοδότηση.

Η Χέιτζοταντ και ο Ούλενπεργκ αποδοκιμάζουν αυτόν τον ηλικιακό διαχωρισμό. Υποστηρίζουν ότι οδηγεί σε μείωση του σεβασμού απέναντι τους ηλικιωμένους, άρνηση του παραδοσιακού καθοδηγητικού ρόλου των μεγαλύτερων και έλλειψη κοινωνικής ενσωμάτωσης των νέων. Ίσως λοιπόν μία από τις πιο συναρπαστικές συνέπειες της ζωής των πολλαπλών φάσεων να είναι ο κλυδωνισμός του θεσμοθετημένου διαχωρισμού των ηλικιακών ομάδων, λόγω της αποσύνδεσης ηλικίας και φάσης ζωής. Καθώς οι διαφορετικές ηλικίες αρχίζουν να συμμετέχουν σε κοινές δραστηριότητες και να αναμιγνύονται με ευκολία, κάποια από τα ηλικιακά στερεότυπα θα εξαφανιστούν. Αυτό θα δώσει σε όλους τη δυνατότητα να κατανοούν περισσότερο τόσο την περιέργεια των νέων όσο και τη σοφία και τη διορατικότητα των μεγαλύτερων.

Παιχνίδι και αυτοσχεδιασμός

Αυτό που ξεχωρίζει τους ανθρώπους από τα ρομπότ και τη μηχανική μάθηση είναι η ικανότητά τους να είναι καινοτόμοι και δημιουργικοί, να παίζουν και να αυτοσχεδιάζουν. Οι περίοδοι εντατικής πλήρους εργασίας σπάνια θεωρούνται εποχές για παιχνίδι, παρ' όλο που διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων θα εκτιμούσαν πολύ κάτι τέτοιο και πολλοί εκφράζουν την ανησυχία ότι η δομή της εργασίας δεν μας δίνει το περιθώριο του χρόνου που χρειαζόμαστε για να

6. Hagestad, G. and Uhlenberg, P., "The Social Separation of Old and Young: A Root of Ageism", *Journal of Social Issues* 61 (2) (2005): 343–60.

είμαστε δημιουργικοί. Αναρωτιόμαστε αν οι νέες φάσεις, απελευθερωμένες πια από τη θεσμοθετημένη εργασία, θα μπορούσαν να δημιουργήσουν χώρο για παιχνίδι και αυτοσχεδιασμό.

Είδαμε κάποια από αυτά τα χαρακτηριστικά στις ζωές του Τζίμι και της Τζέιν. Αυτό που ξεχωρίζει το σενάριο της καριέρας-πορτφόλιο του Τζίμι είναι ο ενθουσιασμός της μετάβασης προς κάτι που επιθυμούσε πολύ: να δημιουργήσει μια επαγγελματική ζωή με πολλά στοιχεία στα οποία να βρίσκει νόημα. Ή ας θυμηθούμε τη νεαρή Τζέιν να εξερευνά την Αργεντινή και τη Χιλή, να τριγυρνά στις υπαίθριες αγορές του Μπουένος Άιρες, να συνεργάζεται με τον Σαμ για να στήσουν μια επιχείρηση που ήταν γι' αυτούς σημαντική, να χρησιμοποιεί αυτήν τη μικρή μεταβατική περίοδο στα 45 της για να επανασυνδεθεί με τα παιδιά της και τους γονείς της, ή στα 60 της να επιστρέφει στα νεανικά αγαπημένα μέρη στη Νότια Αμερική ή ακόμη στα 70 της να φέρνει κοντά τον παλιό και τον νέο της εαυτό δημιουργώντας την καριέρα-πορτφόλιο.

Αυτές είναι οι στιγμές που οι ήρωές μας παίζουν και αυτοσχεδιάζουν. Απαλλαγμένοι από τα δεσμά της πλήρους και αδιάκοπης απασχόλησης, αφήνουν τη φαντασία τους ελεύθερη.⁷ Ανακαλύπτουν ότι παιχνίδι δεν είναι αυτό που κάνουμε, αλλά ο τρόπος με τον οποίο το κάνουμε. Περνούν ένα μέρος του χρόνους τους σε αυτό που οι ανθρωπολόγοι αποδίδουν ευρηματικά με τον όρο «παιζοτρέξιμο» (*galumphing*), που υποδηλώνει «την εκ πρώτης όψεως άσκοπη επέκταση και καλλωπισμό μιας δραστηριότητας»⁸.

Ο Στίβεν Ναχμάνοβιτς το περιγράφει ως εξής:

«παιζοτρέχουμε όταν χοροπηδάμε αντί να περπατάμε, όταν διαλέγουμε τη γραφική διαδρομή αντί για την πιο σύντομη, όταν ενδιαφερόμαστε περισσότερο για τα μέσα παρά για τον σκοπό. Είναι σπάταλο, υπερβολικό, παρατραβηγμένο, αντιοικονομικό».

7. Nachmanovitch, S., *Free Play: Improvisation in Life and Art* (Penguin, 1990).

8. Miller, S., "Ends, Means and Galumphing", στο *American Anthropologist* (1973). Ο όρος «παιζοτρέξιμο» προέρχεται από το ποίημα του Λούις Κάρολ "Jabberwocky" στο *Through the Looking-Glass* (1871).

Σε κάποιες εποχές της ζωής της, η Τζέιν παιζοτρέχει, πειραματίζεται με όλων των ειδών τους συνδυασμούς, αφιερώνεται στη χαρά της δράσης. Όταν βρίσκεται στην πιο παιχνιδιάρικη διάθεσή της δεν αναρωτιέται καν «γιατί» ούτε «τι θα κερδίσει» άμεσα. Και είναι γεγονός ότι, πράγματι, αν προσπαθήσουμε να το αποτιμήσουμε οικονομικά, παύει να είναι παιχνίδι. Στα ταξίδια της βρίσκει τον πραγματικό της εαυτό και δίνει χώρο στον εαυτό της να ακούσει τη διαίσθησή της· μετά αυτοσχεδιάζει, μετατρέποντας τη διαίσθηση σε πράξη.

Πρωτότυπες δράσεις

Αυτές οι νέες φάσεις δημιουργούν ευκαιρίες για νέες πρωτότυπες δράσεις από τις οποίες μπορούμε να αντλήσουμε βιωματική γνώση. Γενικότερα μαθαίνουμε μέσα από τη δράση. Αυτές οι νέες φάσεις μάς προσφέρουν πολλές ευκαιρίες να αναλάβουμε δράσεις και στη συνέχεια να προβληματιζόμαστε για το πώς αισθανθήκαμε. Όταν η Τζέιν βγήκε στους δρόμους του Ρίο πώς αισθάνθηκε; Ήταν ανήσυχη, φοβισμένη, περίεργη; Όσο μπορεί να διατηρεί την επίγνωση στο παρόν μπορεί να συνδεθεί με αυτό που η θεραπεύτρια Τζάνετ Ράινοβατερ «ρουτίνα αυτοπαρατήρησης».⁹ Πρόκειται για μια θετική διαδικασία ερωτήσεων που θέτουμε στον εαυτό μας σχετικά με το πώς διαχειριζόμαστε τον χρόνο της ζωής μας. Πρόκειται για μια θετική αντίληψη του χρόνου που μας επιτρέπει να ζούμε τη ζωή μας και όχι να αντιμετωπίζουμε τον χρόνο ως μια πεπερασμένη ποσότητα που εξαντλείται. Όπως λέει και ο κοινωνιολόγος Άντονι Γκίντενς:

«Όταν παίρνουμε την ευθύνη της ζωής, μας παίρνουμε ρίσκα διότι ερχόμαστε αντιμέτωποι με μια ποικιλία ανοιχτών επιλογών. Πρέπει να είμαστε προετοιμασμένοι για μια ρήξη με το παρελθόν, σχεδόν ολοκληρωτική, αν θεωρήσουμε ότι αυτό είναι αναγκαίο, και να οργανώσουμε νέες πορείες που δεν μπορούν να καθοδηγούνται από παλιές συνήθειες».¹⁰

9. Rainwater, J., *Self-Therapy* (Crucible, 1989), 9.

10. Giddens, *Modernity and Self-Identity* (Stanford University Press, 1991).

Οι νέες φάσεις προσφέρουν πολλές ευκαιρίες για νέες δράσεις και για τη βιωματική μάθηση που συνήθως τις συνοδεύει: ευκαιρίες να αμφισβητήσουμε παλιές συνήθειες και ρουτίνες, να αμφισβητήσουμε τα στερεότυπα και να πειραματιστούμε με νέους τρόπους ενσωμάτωσης των διαφορετικών πτυχών της ζωής.

Γινόμαστε εξερευνητές

Όταν φέρνουμε στο μυαλό μας το στάδιο της εξερεύνησης, φανταζόμαστε ότι περιλαμβάνει ενθουσιασμό, περιέργεια, περιπέτεια, έρευνα και αγωνία. Δεν περιλαμβάνει εφησυχασμό, αλλά αντίθετα επιδεξιότητα και ελαφρότητα, και ελάχιστες οικονομικές δεσμεύσεις για να κινούμαστε πιο εύκολα. Είναι περίοδος ανακαλύψεων: ταξιδεύουμε για να μάθουμε τον κόσμο και να γνωρίσουμε τον εαυτό μας.

Πάντοτε υπήρχαν εξερευνητές –άνθρωποι που πέρασαν τη ζωή τους ανακαλύπτοντας και ταξιδεύοντας, αναζητώντας νέες εμπειρίες και απορρίπτοντας το μοντέλο της ζωής των τριών φάσεων. Η ιδέα του μεταβατικού χρόνου πριν από το ξεκίνημα των σπουδών έχει ήδη καθιερωθεί σε κάποιες χώρες και ταιριάζει πολύ με την ιδέα της φάσης της εξερεύνησης στο μοντέλο της ζωής των πολλαπλών φάσεων.

Η εξερεύνηση δεν είναι ένα προκαθορισμένο διάλειμμα ενός έτους, αλλά μια πιο εκτεταμένη νέα φάση ζωής. Οι εξερευνητές εξετάζουν τον κόσμο γύρω τους, ανακαλύπτουν τι υπάρχει εκεί έξω, πώς δουλεύουν τα πράγματα, τι τους αρέσει να κάνουν και σε τι είναι καλοί. Η φάση της εξερεύνησης ξεκινά με τον ξεριζωμό από την καθημερινή ζωή και τις καθημερινές εμπειρίες: μια μετακόμιση σε άλλη πόλη για να συναντήσουμε κάποιους άλλους ή ταξίδια σε νέες χώρες για να γνωρίσουμε τον τρόπο ζωής. Η εξερεύνηση είναι πάντα καλύτερη όταν δεν περιορίζεται στην απλή παρατήρηση, με την έννοια που ένας τουρίστας παρατηρεί μια νέα πόλη. Πρόκειται για μια διαδικασία συναισθηματικής εμπλοκής, όπως στην περίπτωση της Τζέιν που

ασχολήθηκε με τους πωλητές φαγητού στους δρόμους της Νότιας Αμερικής και που προσπάθησε πολύ να καταλάβει πώς δούλευαν. Δεν έχουν όλοι οι εξερευνητές τον ίδιο στόχο.

Κάποιοι είναι ερευνητές: ξεκινούν ένα ταξίδι για να δώσουν μια ρητή απάντηση σε ένα ερώτημα. Είναι σε διαδικασία αναζήτησης, αλλά έχουν κάποια ιδέα για το πού θέλουν να πάνε. Ανάλογη περίπτωση είναι αυτή της αναζήτησης των πηγών του Νείλου από τον Στάνλεϊ. Αυτός και η ομάδα του δεν ήξεραν τον δρόμο που έπρεπε να ακολουθήσουν, ήξεραν όμως ποιος ήταν ο προορισμός τους. Σήμερα βλέπουμε τέτοιους εξερευνητές να ξεκινούν με ερωτήματα όπως: τι είναι πραγματικά σημαντικό για μένα, τι με ενδιαφέρει σ' αλήθεια, ποιος/α είμαι; Το ταξίδι που ξεκινούν έχει ως σκοπό να τους βοηθήσει να απαντήσουν σ' αυτά τα ερωτήματα.

Για άλλους εξερευνητές δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ερώτημα που να τους οδηγεί. Είναι οι κυνηγοί της περιπέτειας που δεν έχουν άλλο σκοπό από την καθημερινή χαρά της ανακάλυψης. Σ' αυτές τις περιπέτειες δημιουργούν τις ιστορίες που συνθέτουν το αφήγημα της μελλοντικής τους ζωής: τι είδαν, ποιους γνώρισαν, τι έμαθαν. Κατά μία έννοια, αυτή είναι η ουσία του ανθρώπου –αυτή η θαυμαστή ελευθερία να ανακαλύπτει τον κόσμο. Φανταζόμαστε ότι πολλοί θα επιθυμήσουν να ξεκινήσουν το δικό τους περιπετειώδες ταξίδι στην πορεία μιας ζωής 100 χρόνων. Η περίοδος της ανακάλυψης είναι πιο αποτελεσματική όταν είναι εποχή ουσιαστικού πειραματισμού με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ποικιλομορφία. Όταν η Τζέιν εξερευνούσε τη Νότια Αμερική ήρθε αντιμέτωπη με τις ζωές των άλλων κι αυτό την έκανε να σκεφτεί και τις δικές της αξίες και προτεραιότητες. Ήταν η περίοδος που είχε τον χρόνο και την τάση να διευρύνει και να διαφοροποιήσει τα δίκτυά της. Καθώς αυτά τα δίκτυα περιλάμβαναν πολλούς και διαφορετικούς ανθρώπους, κατάφερε να σκεφτεί πολλά και ανόμοια μεταξύ τους είδη μελλοντικών δυνητικών εαυτών.

Η ψυχολογία της εξερευνητικής φάσης είναι ενδιαφέρουσα. Οι άνθρωποι ξεπερνούν τα όρια της ύπαρξής τους, εγκαταλείπουν την κανονικότητα και φέρνουν τους εαυτούς αντιμέτωπους με συμπερι-

φορές άλλων. Στέκονται, όπως το αποκαλεί ο καθηγητής του MIT Ότο Σάρμερ, στα «άκρα του συστήματος»,¹¹ και από εκεί ρίχνουν φως στις σκοτεινές πλευρές των παραδοχών και των αξιών τους.

Η αποφασιστική δοκιμασία που αναδεικνύει τους ηγέτες

Οι καλύτερες περίοδοι ανακαλύψεων είναι αυτές που προκύπτουν από αποφασιστικές δοκιμασίες που αναδεικνύουν τις ηγετικές ικανότητες. Μια τέτοια δοκιμασία λειτουργεί όπως ένα «μεταλλευτικό χωνευτήρι», στο οποίο η τήξη των μετάλλων οδηγεί στη μεταμόρφωσή τους. Όταν οι ερευνητές σε θέματα ηγεσίας, Γουόρεν Μπένις και Ρ. Τόμας πήραν προσωπικές συνεντεύξεις από ηγέτες, ανακάλυψαν ότι κοινό σημείο όσων διέθεταν ισχυρή αυτογνωσία και στέρεη ηθική βάση ήταν κάποιες κρίσιμες «εμπειρίες χωνευτηρίου». ¹² Οι εμπειρίες αυτές σχετιζόνταν με συμβάντα της ζωής τους όπου είχαν πραγματικά νιώσει σε βάθος τις ζωές των άλλων: τον πόνο, την αγωνία, την αγαλλίαση και τη χαρά. Είχαν πραγματικά μπει στη θέση των άλλων. Τέτοιες εμπειρίες μπορούν να έχουν πολλές μορφές: από το να μείνει κάποιος σε μια άλλη πόλη μέχρι το να περάσει χρόνο μέσα σε ένα εντελώς διαφορετικό περιβάλλον από το δικό του, για παράδειγμα σε ένα στρατόπεδο προσφύγων. Ο Φίλιπ Μέρβις που έχει μελετήσει την επίδραση τέτοιων εμπειριών πιστεύει ότι μολονότι η εμπειρία από μόνη της είναι ζωτικής σημασίας, χρειάζεται εσωτερική διερεύνηση ώστε να γίνει μια εμπειρία μετασχηματισμού ως προς το πώς καταλαβαίνουμε τον κόσμο και πώς μοιραζόμαστε μετά το δικό μας προσωπικό αφήγημα. ¹³ Αυτό προϋποθέτει ότι διατυπώνουμε ερωτήσεις, παρατηρούμε και ακούμε προσεκτικά. Όταν η αναζήτηση φτάνει σε τέτοιο βάθος, οι εμπειρίες γίνονται ευκαιρίες για να έρθουμε αντιμέτωποι με τις αξίες μας και να προβληματιστούμε για την ταυτότητα και τον ρόλο μας.

11. Scharmer, O., *Theory U: Leading from the Future as it Emerges* (Berrett-Koehler, 2009).

12. Bennis, W. and Thomas, R., "Crucibles of Leadership", *Harvard Business Review* 80 (9) (2002): 39–46. Ο όρος εξηγείται αναλυτικά στο Γλωσσάρι.

13. Mirvis, P., "Executive Development Through Consciousness-raising Experiences", *Academy of Management Learning & Education* 7 (2) (2008): 173–88.

Μπορεί να οδηγήσει σε στιγμές που το προσωπικό μας αφήγημα θα έρχεται σε αντιπαράθεση με το αφήγημα κάποιου άλλου.

Μακροβιότητα σημαίνει αλλαγή και μεταμόρφωση –και αυτός είναι ο λόγος που τα μετασχηματιστικά στοιχεία θεωρούνται τόσο σημαντικά περιουσιακά στοιχεία. Τα στοιχεία αυτά πραγματικά αναδεικνύονται όταν προκύπτει μια «εμπειρία χωνευτηρίου», μια δοκιμασία που διαμορφώνει χαρακτήρες. Το σημαντικό είναι ότι, αντί απλώς να διαβάσουμε ένα βιβλίο ή να επισκεφτούμε ένα website, βιώνουμε οι ίδιοι το γεγονός που μας αγγίζει βαθιά. Αυτές είναι οι στιγμές στις οποίες οι άνθρωποι μπορούν να δουν την ανθρώπινη ύπαρξη ως σύνολο: τη ζωή που έφερε αυτούς τους ανθρώπους σε αυτή τη θέση, τις πιέσεις που έχουν υποστεί, τις ευκαιρίες που είχαν.

Εξερευνήσεις σε κάθε ηλικία

Ο καθένας μας μπορεί να γίνει εξερευνητής σε κάθε ηλικία, αλλά υπάρχουν τρεις περίοδοι στη ζωή –από τα 18 έως τα 30, στα μέσα της δεκαετίας των 40 και γύρω στα 70 ή και 80– που για τους περισσότερους είναι οι πιο πρόσφορες για εξερεύνηση. Αυτές είναι συνήθως οι περίοδοι που σηματοδεύονται από φυσιολογικές μεταβάσεις ζωής και τότε η εξερεύνηση μπορεί να έχει έναν πιο στοχευμένο ρόλο. Είναι εποχές για απολογισμό, κατανόηση των επιλογών, αναστοχασμό των πεποιθήσεων και των αξιών.

Το να γίνουμε εξερευνητές αργότερα στη ζωή μας μπορεί να είναι μια πολύ ανανεωτική εμπειρία. Αυτοί που βρίσκονται στα 70 μπορεί να αντιμετωπίζουν τη μακροζωία σαν τέλμα. Το να παραμερίσουν την καθημερινότητά τους και να επιλέξουν να γίνουν εξερευνητές θα μπορούσε να παίξει ζωτικό ρόλο στην αναζωογόνησή τους καθώς και στην αμφισβήτηση του τρόπου ζωής τους και στην ανακάλυψη άλλων επιλογών που μπορεί να τους ταιριάζουν καλύτερα. Αυτό είναι που είδαμε να κάνει η Τζέιν.

Για τον Τζίμι, που είναι στα 45 του, η εξερεύνηση πρέπει μάλλον να είναι πιο στοχευμένη. Είναι η εποχή που συνειδητοποιεί ότι το σχέδιο που ακολουθεί και τα απομειούμενα άυλα περιουσιακά του

στοιχεία είναι ανεπαρκή για να στηρίξουν την υπόλοιπη ζωή του. Γι' αυτό στο ένα σενάριο ο Τζίμι αφιερώνει χρόνο για να διερευνήσει πιθανούς νέους τρόπους ζωής και αρχίζει να εγκαταλείπει το γνώριμο μονοπάτι που είχε ακολουθήσει. Είναι στη φάση της εξερεύνησης, καθώς στα 40 του έρχεται αντιμέτωπος με την πραγματικότητα μιας μακράς ζωής τριών φάσεων. Στο σημείο αυτό έχει ξεκάθαρη εικόνα αυτού που δεν θέλει, αλλά καθόλου ξεκάθαρη εικόνα αυτού που πραγματικά θέλει. Έχει ανάγκη από χρόνο για να πειραματιστεί, για να σκεφτεί και για να αρχίσει να απελευθερώνει τον εαυτό του από τις συνήθειες του σημερινού του ρόλου. Έτσι για τον Τζίμι, όπως και για πολλούς άλλους στην ίδια ηλικία που αποφασίζουν να αφιερώσουν χρόνο στην εξερεύνηση, αυτή θα είναι μια περίοδος στην οποία πρέπει να επανεκπαιδευτούν και να επανακαταρτιστούν.

Η προφανής περίοδος εξερεύνησης είναι το διάστημα ανάμεσα στο τέλος της επίσημης εκπαίδευσης και στην ηλικία των 30. Τα άτομα αυτής της ηλικίας είναι σε αναζήτηση απαντήσεων σε συγκεκριμένα ερωτήματα, μαθαίνουν περισσότερα για τον εαυτό τους, σκέφτονται περισσότερο το ποιοι είναι, τι τους αρέσει και σε τι είναι καλοί. Και επειδή η εξερεύνηση είναι μια εξωτερική υπόθεση ανακάλυψης, μαθαίνουν ποιοι είναι σε συνθήκες οι οποίες έχουν δοκιμασίες, αντιπαραθέσεις και θυμό, αλλά και αρκετές χαρές.

Επιλογές, αναζητήσεις, ταιριάσματα

Όσοι, όπως ο Τζακ, μπαίνουν απευθείας μετά από την πρώτη φάση στον κόσμο των επιχειρήσεων, αντιμετωπίζουν την ξεχωριστή πιθανότητα η απόφαση που παίρνουν τόσο σύντομα σχετικά με το πεδίο της εξειδίκευσής τους να τους οδηγήσει σε αδιέξοδο, καθώς το τοπίο της εργασίας μεταβάλλεται ή δεν έχουν κατανοήσει καλά τις ίδιες τους τις δεξιότητες και προσδοκίες. Για τον Τζακ αυτό δεν είχε μεγάλη σημασία καθώς δεν ήρθε αντιμέτωπος με μεγάλη ποικιλία επιλογών, η πορεία του δεν είχε πολλές μεταβάσεις και εργάστηκε μόνο για σαράντα χρόνια. Όσοι, όμως, έχουν το δώρο της μακροζωίας θα έχουν μπροστά τους πολύ περισσότερες εναλλακτικές επιλογές,

μεγαλύτερη ποικιλομορφία και περισσότερες αποφάσεις που θα πρέπει να λάβουν. Είναι πολύ σημαντικό να μπορούν να αφιερώνουν χρόνο ώστε να κάνουν τις σωστές επιλογές: να επιλέξουν τις σπουδές εκείνες που ανταποκρίνονται στα όνειρα και στον ενθουσιασμό τους, και κοιτάζοντας προς το μέλλον να βρουν τη δουλειά που ταιριάζει στο αξιακό τους σύστημα και έχει νόημα, που αντανακλά τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους και που δεν οδηγεί σε αδιέξοδο· να επιλέξουν μια εταιρεία που ασπάζεται τις αξίες τους και θα τους παρέχει το περιβάλλον για να αναπτύξουν δεξιότητες και γνώσεις· να διαλέξουν σύντροφο που τους ταιριάζει και με τον οποίο να θεωρούν ότι μπορούν να περάσουν μαζί ένα μεγάλο χρονικό διάστημα· και τέλος να βρουν έναν συνέταιρο με τον οποίο να μπορούν να συνεργαστούν και ο οποίος ταιριάζει και συμπληρώνει τις δικές τους δεξιότητες και τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται.

Τέτοιου είδους προσωπικές συνδέσεις (ας τις αποκαλέσουμε «ταιριάσματα») είναι σημαντικό στοιχείο στη μακρά ζωή, εν μέρει επειδή οι συνέπειές τους θα είναι αισθητές για περισσότερο καιρό. Επιπλέον, είναι σημαντικές επειδή πολλά ταιριάσματα θα συμβαίνουν στο πλαίσιο αυτού που ο Γκίντενς ονομάζει «μετα-παραδοσιακή» κοινωνία, στην οποία πολλές από τις παραδοσιακές πρακτικές συνδέσεων βρίσκονται σε παρακμή.

Μερικές από τις επιλογές μας θα αποδειχθούν σωστές. Άλλες όχι, και στη μακροζωία το κόστος των κακών αποφάσεων και λαθών θα είναι μεγαλύτερο. Γι' αυτό δεν πρέπει να μας προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η Τζέιν πέρασε τόσο χρόνο εξερευνώντας τις εναλλακτικές της. Η αξία που έχει ένα καλό ταίριασμα είτε για τον τρόπο ζωής, είτε για την καριέρα ή ακόμα και για τον γάμο είναι μεγαλύτερη στη μακροζωία και, φυσικά, το κόστος του κακού ταιριάσματος ή μιας λανθασμένης πρώιμης δέσμευσης είναι μεγαλύτερο. Το παλιό γνωμικό «αποφάσισε γρήγορα και μετάνιωσε αργά» ταιριάζει απόλυτα στην πορεία της μακροβιότητας.

Θεωρούμε ότι αυτά που κάνουν τη Τζέιν και τη γενιά της τόσο διαφορετικούς είναι το γεγονός ότι έχουν βελτιώσει τον τρόπο με

τον οποίο εξετάζουν τις επιλογές τους, βρίσκουν αυτό που τους ταιριάζει και δημιουργούν τη δική τους ταυτότητα. Έχει γίνει μεγάλη συζήτηση για την ηλικιακή κοόρτη της Τζέιν, άλλως επονομαζόμενη ως millennials, ή Γενιά Υ. Μεγάλο μέρος αυτής της συζήτησης σχετικά με το τι θέλει και τι χρειάζεται η Γενιά Υ είναι στερεοτυπική και υπερβολικά γενικόλογη.¹⁴ Εμείς πιστεύουμε ότι αυτό που πραγματικά διακρίνει τη γενιά αυτή δεν είναι το περιβάλλον στο οποίο γεννήθηκαν τα μέλη της, αλλά το ότι είναι η πρώτη γενιά που έχει πλήρως συνειδητοποιήσει ότι πρόκειται να ζήσει 100 χρόνια και σχεδιάζει τη ζωή της αναλόγως. Επιλογές, ταίριασμα και προσωπική ταυτότητα συνιστούν διαφορετικά θέματα για αυτή τη γενιά σε σχέση με τη γενιά του Τζακ, και ο τρόπος που η Τζέιν αντιδρά σε αυτά δεν χαρακτηρίζει ολόκληρη τη γενιά της, αλλά είναι αντίδραση κάποιων πρωτοπόρων, οι πράξεις των οποίων θα αντιγράφονται από τις επόμενες γενιές.

Είδαμε ότι οι περίοδοι εξερεύνησης έχουν καθοριστική σημασία στην κατανόηση των επιλογών και στην προσπάθεια να επιτύχουμε τα βέλτιστα ταίριασμα. Από την άλλη, δεν μπορεί κανείς να αρνηθεί ότι οι εξερευνήσεις είναι γεμάτες κινδύνους και εμπεριέχουν, φυσικά, και τον κίνδυνο της αποτυχίας. Ο Τζον Φράνκλιν και το πλήρωμά του ποτέ δεν βρήκαν τον δρόμο για το Βορειοδυτικό Πέρασμα, και η αποστολή του Σκοτ ποτέ δεν έφτασε στον Νότιο Πόλο. Για τον λόγο αυτό δεν αναμένεται να ξεκινήσουν όλοι μια φάση εξερεύνησης. Μερικοί άνθρωποι μπορεί να έχουν ισχυρή αίσθηση του εαυτού τους και κατανόηση των δυνατών τους στοιχείων και των προτιμήσεών τους. Γι' αυτούς η καλύτερη επιλογή θα ήταν να ακολουθήσουν το πάθος τους για να πετύχουν τον στόχο τους, και πιθανότητα οι άνθρωποι αυτοί θα θεωρούσαν την περίοδο εξερεύνησης αποπροσανατολιστική. Άλλοι μπορεί να είναι απρόθυμοι να αναλάβουν ρίσκα και πιο πρόθυμοι να ακολουθήσουν μια παραδο-

14. Deal, J. and Levenson, A., *What Millennials Want from Work: How to Maximize Engagement in Today's Workforce* (Center for Creative Leadership, McGraw-Hill, 2016).

σιακή καριέρα αμέσως μετά τις σπουδές. Για άλλους βέβαια μπορεί να είναι μια φάση που θα τους αλλάξει τη ζωή. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί μόνο αν η περίοδος αυτή είναι περίοδος δραστηριότητας και ανακαλύψεων. Η φάση της εξερεύνησης δεν είναι για να καθόμαστε αδρανείς, ούτε αποτελεί επιμήκη εκδοχή του επίσιου διαλείμματος που παίρνουν οι φοιτητές. Είναι μια περίοδος κατά την οποία αποκομίζουμε οφέλη από τη σκέψη και τον σχεδιασμό και χωρίς την οποία ελλοχεύει ο κίνδυνος αποσύνθεσης και υποτίμησης των περιουσιακών στοιχείων.

Ο ανεξάρτητος παραγωγός

Ένα νέο στάδιο οικονομικής δραστηριότητας έχει κάνει την εμφάνισή του, το οποίο περιλαμβάνει τη δημιουργία πρωτότυπων μορφών επιχειρηματικότητας ή νέων προτύπων συνεργασιών και εταιρειών. Συμβαίνει όταν κάποιος απαρνείται μια συμβατική καριέρα προκειμένου να ξεκινήσει τη δική του επιχειρηματική δραστηριότητα. Ακριβώς όπως και η φάση της εξερεύνησης, η φάση αυτή δεν έχει κάποιο ηλικιακό περιορισμό. Κάποιοι άνθρωποι θα γίνονται ανεξάρτητοι παραγωγοί σε πολλά διαφορετικά στάδια της ζωής τους. Πρόκειται για ανθρώπους που δημιουργούν εργασία, όχι για ανθρώπους που αναζητούν εργασία.

Έμφαση στη διαδικασία κι όχι στο αποτέλεσμα

Φυσικά πάντα υπήρχαν επιχειρηματίες. Ο λόγος που εμείς τους αποκαλούμε ανεξάρτητους παραγωγούς κι όχι επιχειρηματίες είναι για να δείξουμε τη μικρή κλίμακα και τη φιλοδοξία. Οι ανεξάρτητοι παραγωγοί δεν στοχεύουν στο να δημιουργήσουν μια επιχείρηση που θα έχει διάρκεια στον χρόνο, θα αναπτυχθεί, θα ακμάσει και θα πουληθεί. Αποτελούν πιο βραχύβιες κατασκευές: κάποιες από αυτές θα είναι pop-up επιχειρήσεις που δημιουργούνται μόνο και μόνο για να αρπάξουν μια ευκαιρία της στιγμής. Στις pop-up επιχειρήσεις, η έμφαση δίνεται στην ίδια τη διαδικασία κι όχι στο αποτέλεσμα

–στην εκκίνηση κι όχι στην πώληση. Έχουν μια παιχνιδιάρικη και εμπειρική διάσταση που μας οδηγεί κατευθείαν στη συζήτηση περί νεανικότητας που είχαμε πριν. Αυτές οι επιχειρήσεις λοιπόν γίνονται λιγότερο για να δημιουργηθεί μια εταιρική οντότητα και να συγκεντρωθούν οικονομικοί πόροι, αλλά πολύ περισσότερο για να δοθεί χρόνος, σε οποιαδήποτε φάση της ζωής και αν βρισκόμαστε, στην ανεξάρτητη και παραγωγική αυτοαπασχόληση: φτιάχνοντας ένα προϊόν, δημιουργώντας μια υπηρεσία ή μια ιδέα. Οι περίοδοι της ανεξάρτητης παραγωγής έπαιξαν σπουδαίο ρόλο στις ζωές του Τζίμι και της Τζέιν και, παρότι τα υλικά τους περιουσιακά στοιχεία μειώθηκαν, τα άυλα περιουσιακά τους στοιχεία εμπλουτίστηκαν κατά πολύ.

Για πολλούς ανεξάρτητους παραγωγούς αυτή είναι μια εποχή γρήγορου πειραματισμού, καθώς μαθαίνουν τι έχει αποτέλεσμα και τι όχι. Ο Ότο Σάρμερ χρησιμοποιεί τον όρο «πρωτοτυποποίηση» (*prototyping*) για να περιγράψει τη συγκεκριμένη δραστηριότητα.¹⁵ Η έρευνά του αναδεικνύει ότι έχουμε καλύτερα αποτελέσματα όταν υψηλό ποσοστό συνειδητότητας συνδυάζεται με ταχείς κύκλους πρωτοτυποποίησης. Συχνά το στάδιο του ανεξάρτητου παραγωγού ξεκινά με δραστηριότητες δημιουργίας πρωτοτύπων που δεν είναι ακόμη ολοκληρωμένα έργα-πλότοι. Για πολλούς από εμάς που εργαζόμαστε ήδη, αυτές οι δραστηριότητες πρωτοτυποποίησης συχνά λαμβάνουν χώρα παράλληλα με την καθημερινή μας δουλειά. Έτσι μας δίνουν, κατά κάποιον τρόπο, την άδεια να προχωρήσουμε σε κάτι πολύ ταχύτερα απ' ό,τι εάν έπρεπε πρώτα να έχουμε πλήρως επεξεργαστεί το επόμενο μας βήμα. Σε αυτούς τους κύκλους πρωτοτυποποίησης παίζει κυρίαρχο ρόλο η διαίσθηση, ενώ ο ανεξάρτητος παραγωγός αποκτά ακριβέστερη αντίληψη των δυνατοτήτων του. Αυτοί οι ταχύρρυθμοί κύκλοι πρωτοτυποποίησης δημιουργούν συνεχή ανατροφοδότηση που βοηθά τους ανθρώπους να αναπτύξουν τις ιδέες τους σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να κάνουν μια ιδέα να δουλεύει.

15. Scharmer, *Theory U*.

Μαθαίνουμε καθώς παράγουμε

Το στάδιο του ελεύθερου παραγωγού είναι η φάση στην οποία αποκτούμε τεχνογνωσία, μαθαίνουμε και υλοποιούμε. Αν και το να βγάζουμε χρήματα για να χρηματοδοτούμε αυτή τη φάση είναι κάτι σημαντικό και κατά κάποιο τρόπο νομιμοποιεί το εγχείρημά μας, σπάνια η φάση αυτή θα αποτελεί εποχή μεγάλων αποταμιεύσεων. Είναι κυρίως η φάση κατά την οποία μαθαίνουμε παράγοντας.

Για την ακρίβεια, αυτή η φάση μπορεί να μας προσφέρει την άνεση να αποτύχουμε. Καθώς πρόκειται για μια περίοδο σχετικά περιορισμένων υποχρεώσεων, είναι κατάλληλη περίοδος για να αποτύχουμε χωρίς το άγχος των συνεπειών. Η ίδια η φύση της επιχειρηματικότητας του ανεξάρτητου παραγωγού μάς δίνει πολλές ευκαιρίες να μαθαίνουμε πράττοντας: Μπορούμε να συγκεντρώσουμε την αναγκαία χρηματοδότηση; Μπορούμε να αποκτήσουμε τους πόρους για να λειτουργήσουμε; Έχουμε αρκετά ευρύ κύκλο επαφών ώστε να πάρουμε δάνειο, να έχουμε υποστήριξη ή και να πάρουμε συμβουλές για να απογειώσουμε το εγχείρημά μας; Αυτά που αναφέραμε είναι από επαγγελματική άποψη σημαντικά άυλα στοιχεία στα οποία πρέπει να επενδύουμε. Είναι συγκεκριμένες πρακτικές και γενικές δεξιότητες που μπορούμε να μεταφέρουμε από κλάδο σε κλάδο και στα μελλοντικά επαγγέλματά μας. Έτσι, παρ' όλο που αυτά τα στοιχεία μπορούν να βασίζονται και στην ακαδημαϊκή γνώση που αποκτήσαμε από τις σπουδές μάς προσφέρουν βαθύτερη κατανόηση γιατί τα έχουμε αποκτήσει με εμπειρικό τρόπο.

Όταν κάποιος γίνεται ανεξάρτητος παραγωγός στο ξεκίνημα της καριέρας του, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται έχει δύο όψεις: όπως ο Ιανός, ο Θεός των Ρωμαίων, που κοιτάζει και μπροστά και πίσω. Πίσω, γιατί μπορεί να θεωρηθεί ένα ακόμη βήμα εκπαίδευσης και πρακτικής μάθησης. Μπροστά, γιατί μπορεί να αποδειχθεί μια περίοδος χρήσιμη για να αποκτήσουμε τα προσόντα πριν αρχίσουμε να ψάχνουμε δουλειά σε μια πιο συμβατική σφαίρα εργασίας. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί έμφαση στην απόκτηση προσόντων και στη δημιουργία μιας καλής φήμης. Αυτό ασφαλώς θα

είναι κάτι περισσότερο από μια παραδοσιακή γραμμική αυτοβιογραφική καταγραφή των ιδρυμάτων στα οποία φοιτήσαμε και των προσόντων που αποκτίσαμε. Αντίθετα, είναι μια περίοδος κατά την οποία επιμελούμαστε τη φήμη μας που αποτελείται από πολλά και διαφορετικά στοιχεία: τι καταφέραμε, τι εμπειρίες αποκτίσαμε, τι δίκτυα χτίσαμε, καθώς και από επαρκή στοιχεία συνεργειών και συνεργασιών με άλλους.¹⁶

Το να είμαστε ανεξάρτητοι παραγωγοί μπορεί να αποτελέσει και μια μόνιμη επιλογή τρόπου ζωής αλλά και μέσο για να διατηρήσουμε οικονομικά περιουσιακά στοιχεία αργότερα στη ζωή μας. Για παράδειγμα, στα άτομα άνω των 55 παρατηρείται ήδη ραγδαία αύξηση της ενασχόλησης με την επιχειρηματικότητα. Το 2014 το 26% των επιχειρήσεων στις ΗΠΑ ανήκαν σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, από 15% το 1996.¹⁷ Αναμένεται ότι θα ακολουθήσουν και οι εβδομηντάρηδες και οι ογδοντάρηδες. Μερικοί θα επιλέξουν να συνεχίσουν την πλήρη απασχόληση, άλλοι θα εργάζονται σε πολλαπλές θέσεις μειωμένης απασχόλησης, μερικοί όμως θα επιλέξουν να επενδύσουν τον χρόνο και την ενέργειά τους στο να δημιουργήσουν κάτι που θα τους ενθουσίαζε, θα τους ενδιέφερε και που θα μπορούσε να αποτελέσει και κληρονομιά για άλλους. Δουλεύοντας μόνοι τους, είναι ένας σπουδαίος τρόπος να διατηρούν τον τρόπο ζωής τους, ενώ ταυτόχρονα να ενισχύουν τη ζωτικότητα τους και τα παραγωγικά τους στοιχεία. Οι περισσότεροι ανεξάρτητοι παραγωγοί θα επιθυμούσαν αυτή να είναι η φάση με τη μικρότερη δυνατή εξάντληση των υλικών αποθεμάτων· το καθαρό εισόδημά τους θα είναι μόλις επαρκές για να τους εξασφαλίσει τα προς το ζην.

16. Η νουβέλα *The Makers* του Κόρι Ντόκτορου αποτελεί μια καλή μυθοπλαστική εξήγηση αυτού του τρόπου ζωής και των διαδικασιών διαπίστευσης, παρ' όλο που στοχεύει να δείξει τον τρόπο με τον οποίο οι τάσεις αυτές ανατρέπουν τις τρέχουσες τάσεις στους οργανισμούς.

17. http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2015/05/kauffman_index_startup_activity_national_trends_2015.pdf.

Δημιουργικά clusters

Οι ανεξάρτητοι παραγωγοί έχουν αρχίσει να εμφανίζονται ήδη στις ηλικίες από 18 ως 30. Το ενδιαφέρον είναι ότι οι περισσότεροι συγκεντρώνονται σε clusters, ώστε να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλον. Τέτοια clusters βρίσκονται συχνά στην περιφέρεια των έξυπνων πόλεων. Όταν οι έφηβοι εμφανίστηκαν ως διακριτή ηλικιακή κοόρτη, οι πρώτοι που τους πρόσεξαν ήταν οι ερευνητές αγοράς: μια νέα ομάδα με τα δικά της καταναλωτικά χαρακτηριστικά. Το νέο ηλικιακό γκρουπ που εμφανίστηκε είχε το επιπλέον χαρακτηριστικό ότι οι μεταξύ τους σχέσεις βασίζονται τόσο στην παραγωγή όσο και στην κατανάλωση. Καθώς η ομάδα αυτή συγκεντρώνεται σε μικρότερες ή μεγαλύτερες πόλεις, αρχίζει να γίνεται εμφανές ότι έχει έναν δικό της, ξεχωριστό τρόπο να συνδυάζει τη ζωή και την εργασία.

Κι ενώ οι επιχειρηματίες παλαιάς κοπής διαφύλασσαν με ζήλο τα πνευματικά τους δικαιώματα, ανάμεσα σε αυτούς τους νέους επιχειρηματίες κατά την παραγωγική τους φάση υπάρχει πολύ έντονη η έννοια του διαμοιρασμού. Η αντιγραφή και η αναπαραγωγή είναι δείγματα υψηλής αναγνώρισης και στην πραγματικότητα ανεβάζουν την αξία του παραγωγού. Αποτελούν την απόδειξη της σύλληψης της ιδέας, αλλά επίσης θολώνουν τα όρια ανάμεσα στη σύλληψη της ιδέας, στο προϊόν και στη φίρμα. Η νέα δεοντολογία είναι ότι «όλοι μπαίνουν μέσα» – η πεμπουσία ενός clusters υψηλής αξίας. Το να βρίσκεται κανείς στο κέντρο αυτών των δικτύων, να έχει καλά δίκτυα συνεργατών ή να θεωρείται δημιουργός νέων ιδεών αποτελεί το απόθεμα των άυλων περιουσιακών στοιχείων που θα προωθήσουν τη φήμη του και θα παρέχουν τη δυνατότητα οικονομικών απολαβών σε μεταγενέστερη φάση.

Αυτή η έμφαση στη συνδετικότητα εξηγεί γιατί οι έξυπνες πόλεις αναπτύσσονται και προσελκύουν clusters ανεξάρτητων πα-

ραγωγών.¹⁸ Παρ' όλο που η δημόσια προσοχή συγκεντρώνεται στους ανεξάρτητους παραγωγούς και σε clusters όπως η Silicon Valley στην Καλιφόρνια, το Silicon Roundabout στο Λονδίνο, η Bangalore στην Ινδία και η Chengdu στην Κίνα, είναι προφανές πια ότι το στάδιο του ανεξάρτητου παραγωγού θα διευρυνθεί και θα εμφανιστούν πολλά νέα clusters. Η φάση αυτή βασίζεται στην άμεση εμπειρία· η εμπειρία αυτή δεν αποκτάται από απόσταση και ψηφιακά. Η συγκέντρωση σε πόλεις έχει σημασία και καθώς πρόκειται για φάση χαμηλού εισοδήματος η έμφαση θα δοθεί στο να βρεθούν σημεία στην πόλη που θα είναι και φτηνά και στο κέντρο της. Είναι φυσικό η γειτονιά να υιοθετήσει τον τρόπο ζωής των κατοίκων της. Όπως ταιριάζει στον ανεξάρτητο παραγωγό, ο διαχωρισμός δουλειάς και διασκέδασης θα γίνεται όλο και πιο ασαφής, μιας και σπίτι, γραφείο και κοινωνική ζωή θα συμβαίνουν στο ίδιο μέρος. Κι όπως αρμόζει σε μια φάση στην οποία το σημαντικό δεν είναι τα εισοδήματα, στους δρόμους θα βλέπουμε περισσότερα ποδήλατα από αυτοκίνητα και περισσότερες καφετέριες απ' ό,τι γραφεία.

Τα clusters ανεξάρτητων παραγωγών προσελκύουν άτομα που αναζητούν εμπειρίες μάθησης, τόπους πειραματισμού και ίσως και γνωριμίες με συντρόφους για τη ζωή ή για τις επιχειρήσεις, που δίνουν έμφαση στον πειραματισμό και στη συγκέντρωση άυλων περιουσιακών στοιχείων. Βλέπουν ότι είναι πιο λογικό να δουλεύουν στην άτυπη παρά στην τυπική οικονομία και εκμεταλλεύονται τη ραγδαία αναπτυσσόμενη τεχνολογία που δίνει τη δυνατότητα ταχείας πρωτοτυποποίησης και κλιμάκωσης των ιδεών. Η εργασία τους χαρακτηρίζεται από τη συντομία· είναι παροδική, ηθελημένα εφήμερη και επεισοδιακή.

18. Βλ. Moretti, *The New Economic Geography of Jobs* για μια λεπτομερή ανάλυση του συγκεκριμένου θέματος, ή Glaeser, E., *Triumph of the City* (Macmillan, 2011) για τα γενικά πλεονεκτήματα των πόλεων ως προς τη δυνατότητα διασύνδεσης, την κλίμακα και τον ανταγωνισμό καινοτομίας και δημιουργικότητας.

Η φήμη και η επιμέλεια της φήμης

Ο ανεξάρτητος παραγωγός εστιάζει στη δράση, στο να κάνει πράγματα και μέσω αυτού στο να αποκτήσει τη φήμη ότι είναι προσανατολισμένος στη δράση και ικανός να ξεπερνά εμπόδια. Η φήμη που κερδίζει σε αυτή τη φάση μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ σημαντικό άυλο περιουσιακό στοιχείο για τις επόμενες. Το website στο οποίο περιγράφει τη δουλειά του, το βραβείο που κέρδισε σε ένα Hackathon, η προβολή των δραστηριοτήτων του μέσω Twitter, ή το κανάλι του στο YouTube, όλα λειτουργούν ως διαφήμιση και μεταδίδουν ιδέες και ικανότητες. Καθώς οι επιχειρήσεις εξετάζουν το οικοσύστημά τους για ιδέες, τέτοιες αναμεταδόσεις φήμης είναι πιο πιθανό να τραβήξουν την προσοχή τους.

Η δημιουργία, η επιμέλεια και η διάδοση των ικανοτήτων είναι σημαντικές για τους ανεξάρτητους παραγωγούς. Μέρος αυτής της γνώσης θα αποκτηθεί βιωματικά από την παρέα και τους μέντορες, ενώ άλλες δεξιότητες θα αποκτηθούν μέσα από την τυπική μάθηση. Καθώς χτίζεται αυτός ο συνδυασμός δεξιοτήτων και γνώσεων, όσοι σκοπεύουν να ακολουθήσουν αυτήν την πορεία, είναι αναγκαίο να έχουν σκεφτεί το πώς θα δείξουν στους μελλοντικούς υπαλλήλους ή σε γνωστούς τους αυτό που έμαθαν και δημιούργησαν. Σίγουρα, η ενασχόλησή τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα αφήσει ένα ορατό αποτύπωμα των οικονομικών τους δραστηριοτήτων, σίγουρα όμως θα υπάρξουν και πειράματα για το πώς θα δημιουργηθεί ένας πιο επίσημος τρόπος αφήγησης των προσόντων. Τη στιγμή που γράφεται αυτό το βιβλίο, το LinkedIn αποτελεί μια πλατφόρμα προβολής των δεξιοτήτων και ευελπιστούμε ότι μελλοντικά θα υπάρξουν και άλλοι καινοτόμοι τρόποι.

Μπορούμε επίσης να υποθέσουμε ότι και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα θα αναπτύξουν μορφές αξιολόγησης που θα πιστοποιούν δεξιότητες που δεν είναι άμεσα συνδεδεμένες με συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών. Έτσι, οι ανεξάρτητοι παραγωγοί θα μπορούν να συνεχίσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, ίσως να παρακολουθήσουν κάποια μαθήματα σπουδών ή ένα MOOC (μαζικό

ανοικτό διαδικτυακό μάθημα) και στη συνέχεια να εξεταστούν για να αποκτήσουν τις πιστοποιήσεις που δείχνουν την ικανότητά τους σε συγκεκριμένους τομείς. Αυτό θα είναι καθοριστικής σημασίας. Η εμπειρική μάθηση είναι σπουδαία και πολύ αποτελεσματική αλλά, ακριβώς επειδή είναι βιωματική, δεν είναι εύκολο να πιστοποιηθεί. Η οικονομική επιτυχία μιας επιχείρησης δεν είναι το μέτρο της επιτυχίας του ανεξάρτητου παραγωγού· γι' αυτό είναι επιτακτική ανάγκη να βρεθούν οι τρόποι που θα πιστοποιούν την απόκτηση άυλων περιουσιακών στοιχείων.

Αυτό θα είναι πολύ σημαντικό όταν χτίζουμε τη φήμη μας σε μεγάλες εταιρείες. Πιστεύουμε ότι οι οργανισμοί θα είναι πιο ευέλικτοι στο να εντοπίζουν ταλαντούχους ανεξάρτητους παραγωγούς και να δημιουργούν μια πιο προσωποποιημένη σχέση μαζί τους, η οποία μπορεί να κυμαίνεται από την πλήρη απασχόληση ή την εργασία μερικής απασχόλησης έως την αγορά της πνευματικής τους ιδιοκτησίας ή ακόμη και της ίδιας της επιχείρησης.

Ταξιδεύοντας χωρίς πολλές αποσκευές

Η κύρια επένδυση της φάσης του εξερευνητή ή του ανεξάρτητου παραγωγού γίνεται στα άυλα και κυρίως στα μετασχηματιστικά περιουσιακά στοιχεία. Σ' αυτές τις περιόδους το θέμα της χρηματοδότησης θα είναι πάντα περίπλοκο. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εξελίξεις στις τεχνολογίες της οικονομίας διαμοιρασμού είναι τόσο ενδιαφέρουσες.¹⁹ Η οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy) επιτρέπει σε κάποιους να παραμένουν με σχετικά χαμηλό ενεργητικό ή σε άλλους να χρηματοδοτούν τη συσσώρευση των περιουσιακών στοιχείων τους. Οι πλατφόρμες διαμοιρασμού, όπως η Airbnb, η Simplest, η Lyft ακόμη και η Dogvacay, αποτελούν παραδείγματα μιας αναδύομενης τάσης στην οποία οι άνθρωποι μοιράζονται υπηρεσίες περιουσιακών στοιχείων που έχουν αγοράσει

19. <http://www.economist.com/news/leaders/21573104-internet-everything-hire-rise-sharing-economy>.

ή δημιουργήσει. Με αυτόν τον τρόπο είναι δυνατόν να αναβάλλουμε τη λήψη σημαντικών οικονομικών αποφάσεων, ακόμη και να περιορίσουμε τις μεγάλες οικονομικές αποφάσεις. Η αγορά ενός σπιτιού ή ενός αυτοκινήτου είναι απαιτητική, αφού προϋποθέτει κεφάλαια και δέσμευση· απαιτεί το τεκμήριο ενός μεγάλου μισθού είτε ως εγγύηση για ένα δάνειο είτε για την αγορά με μετρητά. Για τη φάση της ζωής κατά την οποία η ύπαρξη εναλλακτικών επιλογών είναι σημαντική κάτι τέτοιο είναι ανεπιθύμητο. Κι ακόμη χειρότερο είναι το ότι το να αγοράσουμε ένα περιουσιακό στοιχείο δεν είναι μόνο ακριβό, αλλά δημιουργεί και προβλήματα ικανότητας. Αν αγοράσουμε ένα αυτοκίνητο, δεν θα το χρησιμοποιούμε συνέχεια, έχουμε λοιπόν ένα κεφάλαιο να παραμένει αδρανές αντί να επενδύεται, για παράδειγμα, σε μία start-up επιχείρηση. Αν αγοράσουμε ένα σπίτι και μετά αρχίσουμε να ταξιδεύουμε στη φάση της εξερεύνησης, τα χρήματα που χρησιμοποιήθηκαν για την αγορά του δεν προσφέρουν τίποτα. Αυτό που υπόσχεται η οικονομία διαμοιρασμού είναι ότι είτε θα επιλύσει αυτά τα προβλήματα ικανότητας με την παροχή εισοδήματος από ένα αγαθό που έχουμε αγοράσει είτε θα μας δώσει το πλεονέκτημα ενός περιουσιακού στοιχείου, χωρίς να χρειαστεί να δεσμευτούμε σε μια δουλειά για να το χρηματοδοτήσουμε.

Δημιουργώντας την καριέρα – πορτφόλιο

Θα υπάρξουν εποχές που το ενδιαφέρον μας θα επικεντρώνεται σε μία δραστηριότητα: να καταλάβουμε μια υψηλή θέση σε μια εταιρεία, να δημιουργήσουμε μια επιχείρηση, να εξερευνήσουμε ή να επιστρέψουμε στην εκπαίδευση πλήρους φοίτησης. Θα υπάρξουν κι άλλες εποχές στις οποίες θα θελήσουμε να κάνουμε έναν συνδυασμό από δραστηριότητες. Αυτό αποτελεί την καριέρα-πορτφόλιο, η οποία περιλαμβάνει μια ποικιλία διαφορετικών ειδών μερικής απασχόλησης που εκτελούνται παράλληλα. Όπως και οι υπόλοιπες νέες φάσεις δεν έχει να κάνει με την ηλικία –μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα τέτοιο πορτφόλιο σε οποιαδήποτε φάση της παραγωγικής ζωής.

Για μερικούς θα είναι μια επιλογή που οδηγεί στην ανακάλυψη και στον πειραματισμό. Για άλλους θα είναι μια κατάσταση επιβεβλημένη, γιατί δεν κατάφεραν να βρουν μια δουλειά που να τους αρέσει πραγματικά πολύ. Και βέβαια, ενώ θεωρητικά το να δημιουργήσουμε ένα πορτφόλιο είναι εφικτό σε κάθε ηλικία, στην πραγματικότητα θεωρούμε ότι είναι μια δελεαστική επιλογή γι' αυτούς που έχουν ήδη εδραιώσει καλές βάσεις. Πράγματι, όταν συζητούμε τις προοπτικές της ζωής ως τα 100 με υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη, πολλοί από αυτούς το θεωρούν ως βασικό στοιχείο της μακροπρόθεσμης στρατηγικής τους. Φαντάζονται τους εαυτούς τους να βρίσκουν ισορροπία ανάμεσα σε διαφορετικά είδη εργασίας: κάποια από τα είδη αυτά είναι επικεντρωμένα στα χρήματα, άλλα στη δημιουργία δεσμών με την κοινότητα, άλλα για να βοηθήσουν τη διευρυμένη οικογένειά τους ή και άλλα για να τελειοποιήσουν ένα χόμπι.

Για όσους δημιουργούν μέσα από μια καλά εδραιωμένη δεξαμενή δεξιοτήτων και δικτύων, αυτό το υψηλής αξίας πορτφόλιο είναι μια καλή εναλλακτική. Στον πυρήνα του βρίσκεται μια αμειβόμενη εργασία μία ή δύο φορές την εβδομάδα, ενδεχομένως σε δραστηριότητα συνδεδεμένη με τις δραστηριότητες που έκαναν στο παρελθόν. Για έναν διευθύνοντα σύμβουλο, για παράδειγμα, η επιλογή είναι να ανήκει σε ένα Διοικητικό Συμβούλιο. Για άλλα ανώτερα διοικητικά στελέχη μπορεί να είναι μια θέση συμβούλου σε έναν οργανισμό, όπου η εμπειρία και οι δεξιότητές του τού παρέχουν μια συνέχεια με το παρελθόν του. Αλλά όταν κάποιος έχει δουλέψει πολύ στη διάρκεια μιας συμβατικής καριέρας έχει πολλές φορές την επιθυμία να κάνει περισσότερα: να διασκεδάσει, να συνεισφέρει κάτι στην κοινωνία ως αντάλλαγμα, να περάσει χρόνο με φίλους. Το πορτφόλιο ισορροπεί με τρεις τρόπους: αποφέρει αρκετά ώστε να καλύπτει τα έξοδα και να ενισχύει την αποταμίευση, προσφέρει έναν ρόλο που συνδέει με το παρελθόν και συντηρεί τη φήμη, τις δεξιότητες και τα πνευματικά κίνητρα και, τέλος, αναπτύσσει επιπρόσθετους, νέους ρόλους που διευρύνουν τη μάθηση και δίνουν νόημα στη ζωή. Συνεπώς πολλά είναι τα στοιχεία που μας κινητοποιούν στη φάση

αυτή –είναι εν μέρει η οικονομική συσσώρευση, είναι η ανάγκη της εξερεύνησης, της ζωτικότητας, της ενεργοποίησης και η ανάγκη ακόμα για μάθηση και κοινωνική προσφορά.

Τα πλεονεκτήματα του παρελθόντος

Η φάση της παράλληλης απασχόλησης μπορεί να είναι συναρπαστική. Όσο περισσότερα χρόνια ζούμε τόσο μεγαλώνει ο κίνδυνος να βαρεθούμε την επανάληψη του παρελθόντος και να έχουμε αυξημένη όρεξη για ποικιλία. Η καριέρα-πορτφόλιο είναι μια αληθινά δελεαστική πρόταση, αλλά διατηρούμε τον σκεπτικισμό μας για το κατά πόσο είναι εύκολο να οργανώσει κάποιος τη φάση αυτή κι ακόμη πόσο δύσκολη μπορεί τελικά να είναι η μετάβαση σ' αυτήν. Αναρωτιόμαστε πόσοι από τους ανθρώπους με τους οποίους συνομιλήσαμε και οι οποίοι εξετάζουν ως επιλογή την καριέρα-πορτφόλιο θα τα καταφέρουν τελικά.

Η δυσκολία είναι ότι όσο ζούμε περισσότερο τόσο οι παλιές συνήθειες παγιώνονται. Όσοι πετυχαίνουν τη μετάβαση στη φάση αυτή μπορούν να κάνουν την απαραίτητη στροφή και να δουν την καριέρα περισσότερο ως εξέλιξη δυνατοτήτων παρά ως συσσώρευση τίτλων εργασίας στο βιογραφικό. Η μετακίνηση από την πλήρη απασχόληση στη φάση της παράλληλης απασχόλησης απαιτεί ευελιξία και ως προς τις πνευματικές ικανότητες και ως προς το μοντέλο της εργασίας, και η αλήθεια είναι ότι η καριέρα της δεύτερης φάσης δεν μας προετοιμάζει γι' αυτό.

Όσοι πετυχαίνουν είναι γιατί έχουν αρχίσει από νωρίς να προετοιμάζονται και να πειραματίζονται με μικρής κλίμακας έργα (από την εποχή που έχουν πλήρη απασχόληση). Πειραματίζονται με έργα που μπορεί να τους ενδιαφέρουν, πλησιάζουν ανθρώπους που γνωρίζουν και που μπορούν να είναι πρότυπα για τη φάση αυτή και αλλάζουν την εστίασή τους από τα εσωτερικά εταιρικά δίκτυα στα εξωτερικά και ποικιλόμορφα. Είναι εκεί που τα μετασχηματιστικά τους στοιχεία αποδεικνύονται τόσο σημαντικά. Καθώς τα δίκτυά τους διευρύνονται, αρχίζουν να εμπλέκονται με άτομα

που ασκούν πληθώρα δραστηριοτήτων και χτίζουν τη φήμη τους και τις δεξιότητες που θα μπορούν να μεταφέρουν και σε άλλους τομείς. Η κοινοποίηση δεξιοτήτων και επιτευγμάτων σε ένα ευρύ φάσμα παίζει κρίσιμο ρόλο. Χωρίς αυτή τη γνωστοποίηση, η μετακίνηση από την πλήρη εργασία στην παράλληλη απασχόληση μπορεί να αποδειχθεί πραγματικά απογοητευτική.

Διορθώνοντας αστοχίες

Μία από τις προκλήσεις της φάσης του πορτφόλιο είναι ότι από τη φύση της εμπεριέχει αναποτελεσματικότητες. Η ενασχόληση με πολλές παράλληλες δραστηριότητες μπορεί μεν να είναι συναρπαστική και ενδιαφέρουσα, αλλά το μειονέκτημα της ποικιλίας είναι η αδυναμία να αντληθούν οικονομίες μεγάλης κλίμακας. Φανταστείτε μια τυπική εβδομάδα παράλληλης δραστηριότητας: ας πούμε δύο ημέρες πληρωμένης εργασίας, ίσως μία για κοινωνική εργασία, άλλη μία για το χόμπι μας κι άλλη μία μέρα για συμμετοχή στο διοικητικό συμβούλιο φιλανθρωπικής οργάνωσης. Μια μέρα φιλανθρωπική δράση, την άλλη κοινωνική εργασία και την τρίτη συμμετοχή στο διοικητικό συμβούλιο. Αυτές οι δραστηριότητες απαιτούν διαφορετική διανοητική στάση και πιθανότατα φυσική μετακίνηση από το ένα μέρος στο άλλο. Θεωρούμε το κόστος εναλλαγής ως σημαντική δυσκολία της φάσης αυτής.

Ωστόσο αυτό το κόστος μπορεί να μειωθεί. Ο πιο προφανής τρόπος είναι η εξασφάλιση συνεργειών μεταξύ των διαφορετικών μερών που απαρτίζουν το πορτφόλιο. Η συνέργεια μπορεί να δημιουργηθεί διότι όλες οι δραστηριότητες έχουν ένα κοινό εύρος δυνατοτήτων και γνώσεων. Για παράδειγμα, οι υψηλού επιπέδου διοικητικές δεξιότητες μπορεί να αποτελέσουν τη βάση που ενοποιεί δυνητικά ξεχωριστές δραστηριότητες. Εδώ πρέπει να επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στο να εξασφαλίσουμε ότι οι δεξιότητες και οι δυνατότητες συνδέονται μεταξύ τους και δεν είναι ανεξάρτητες. Η σύνδεση εδώ μπορεί να είναι το ενδιαφέρον σε ζητήματα με μεγάλη ευρύτητα ή σε βασικές ικανότητες. Ένας άλλος τρόπος να μειώνουμε το κόστος

αλλαγής είναι να συμμαζεύουμε τον χρόνο αντί να τον μοιράζουμε. Για παράδειγμα να εργαζόμαστε τρεις ημέρες με πλήρη απασχόληση κι όχι πέντε με μερική. Οι δραστηριότητες του πορτφόλιο μπορεί να δημιουργούν και άγχος, αν η προηγούμενη επαγγελματική επιτυχία στηριζόταν στην εστίαση και στη συγκέντρωση. Κι ενώ φαίνεται ότι πρόκειται για μια φάση που πολλοί επιθυμούν, δεν είναι μια φάση που ταιριάζει σε όλους και ειδικά όταν δεν υπάρχει αρμονία μεταξύ των διαφορετικών δραστηριοτήτων.

Η ανάδυση των Yahoos

Αν και όλες οι ηλικίες θα βιώσουν αυτές τις φάσεις, αυτή τη στιγμή μόνο τα άτομα ηλικίας 18-30 τις έχουν υιοθετήσει. Δεν θα έπρεπε να μας εκπλήσσει αυτό. Η γενιά της Τζέιν χρειάζεται περισσότερο χρόνο να προσαρμοστεί στη μακροβιότητα και διαθέτει και μεγαλύτερη ευελιξία για να το καταφέρει. Είναι λοιπόν αυτοί που θα πρωτοστατήσουν στον πειραματισμό και στην υιοθέτηση νέων φάσεων. Θα αξιοποιήσουν και θα αναπτύξουν όλες τις φάσεις: του εξερευνητή, του ανεξάρτητου παραγωγού, του πορτφόλιο (για αυτή την ηλικιακή ομάδα χρησιμοποιώντας το μοντέλο της ευκαιριακής οικονομίας). Αυτή είναι η ηλικιακή ομάδα που ίσως περισσότερο από κάθε άλλη συνειδητοποιεί την αξία των επιλογών και είναι διατεθειμένη να δουλέψει σκληρά για να τις διερευνήσει και να τις δημιουργήσει. Στην οικονομική θεωρία, η οψιόν αποκαλείται το δικαίωμα να αγοράσεις ένα περιουσιακό στοιχείο σε προκαθορισμένη τιμή. Όσο μεγαλύτερο διάστημα λειτουργεί η οψιόν, τόσο μεγαλώνει η αξία της. Επιπλέον, όσο μεγαλύτερη είναι η αβεβαιότητα, τόσο μεγαλύτερη είναι και η αξία της οψιόν. Λόγω της μακροβιότητας και της αβεβαιότητας που αντιμετωπίζει η γενιά αυτή, υπάρχει η πιθανότητα οι οψιόν τους, οι επιλογές τους δηλαδή, να αποκτήσουν απίστευτα μεγάλη αξία. Η αντίδραση αυτής της γενιάς μέχρι στιγμής είναι να παντρεύονται αργότερα, να κάνουν οικογένεια αργότερα, να αγοράζουν σπίτια και αυτοκίνητα αργότερα και γενικά να αναβάλλουν τις δεσμεύσεις.

Υπάρχουν όμως και αρνητικά χαρακτηριστικά σ' αυτή τη συμπεριφορά. Σε πολλές αναπτυγμένες χώρες αυτή η γενιά αισθάνεται προδομένη από τις προηγούμενες γενιές. Βρίσκονται φορτωμένοι με μεγαλύτερα δάνεια σπουδών, μπαίνουν σε μια αγορά εργασίας εξαιρετικά ανταγωνιστική, και ζουν σε πόλεις στις οποίες οι τιμές των ακινήτων είναι σε δυσθεώρητα ύψη. Κατά συνέπεια, πολλοί δεν έχουν άλλη επιλογή από το να επιδιώκουν να αποκτούν λιγότερα περιουσιακά στοιχεία και να γίνονται δημιουργικοί ως προς το πώς θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν μια οικονομική αυτάρκεια.

Καθώς αυτή η γενιά δημιουργεί τις εναλλακτικές της επιλογές, αναβάλλει τις δεσμεύσεις και παραμένει ευέλικτη, παρουσιάζοντας χαρακτηριστικά που παραδοσιακά συνδέονται με την εφηβεία. Μ' άλλα λόγια είναι ένα παράδειγμα «νεαρότητας» και «νεοτενίας», όπως περιγράφηκαν νωρίτερα. Από την οπτική της ζωής των τριών φάσεων, αυτή η νεανική συμπεριφορά μπορεί να φαίνεται λανθασμένη και να περιγράφεται συχνά με αρνητικό τρόπο. Ωστόσο, αν το δούμε από την πλευρά της ζωής των πολλών φάσεων, δεν πρόκειται για έλλειμμα δέσμευσης αλλά για μια επίμονη επένδυση σε άυλα περιουσιακά στοιχεία και συγκεκριμένα σε στοιχεία που δημιουργούν τη δυνατότητα επιλογών. Όταν αυτοί που ακολουθούν την παραδοσιακή εργασιακή πορεία αρνούνται να το αναγνωρίσουν, τότε εντείνεται η διαγενεακή έλλειψη εμπιστοσύνης κι αυτό οδηγεί σε στερεοτυπική αντιμετώπιση των ομάδων που αποκαλούμε millennials, Γενιά Υ, κλπ.

Καθώς η ζωή επιμηκύνεται, είναι φυσικό να αφιερώνουμε κάποια από τα επιπλέον χρόνια για να επιμηκύνουμε την περίοδο κατά την οποία ωριμάζουμε ως ενήλικες. Αυτό βρίσκεται πίσω από τη δημιουργία της ξεχωριστής μετεφηβικής φάσης. Τα χρόνια της εφηβείας είναι η εποχή των πειραματισμών και της εδραίωσης αξιών μέσα από τις εμπειρίες και τη συνήθεια. Με οικονομικούς, ωστόσο, όρους είναι μια περίοδος κατανάλωσης. Με χρήματα των γονιών τους ή με τα χρήματα που βγάζουν κάνοντας περιστασιακές δουλειές, τα μέλη της ομάδας αυτής θεωρούνται ανεξάρτητοι

καταναλωτές γιατί η αναψυχή και τα καταναλωτικά αγαθά θεωρούνται τρόποι προσδιορισμού της ταυτότητας που δημιουργούν. Για όσους είναι από 18 έως 30 το οικονομικό περιβάλλον στρέφεται περισσότερο στην παραγωγή και στην απόκτηση παραγωγικών δεξιοτήτων και γνώσεων εκτός της τυπικής εκπαίδευσης, εξ ου και τα άτομα αυτών των ηλικιών ελκύονται από τις φάσεις του εξερευνητή, του ανεξάρτητου παραγωγού και του πορτφόλιο.

Η κοινωνία χρειάστηκε κάποιο χρόνο για να επινοήσει μια φράση που να περιγράφει την τυποποιημένη συμπεριφορά που όλο και περισσότερο παρουσίαζαν οι έφηβοι του εικοστού αιώνα. Και τελικά καθιερώθηκε η λέξη «έφηβος». Θεωρούμε ότι η κοινωνία θα χρειαστεί να αναζητήσει μια νέα φράση που να περιγράφει αυτούς που βρίσκονται ανάμεσα στα 18 και τα 30. Εμείς τους περιγράφουμε (ζητώντας ταυτόχρονα συγγνώμη από τον Τζόνathan Σουίφτ), ως «Yahoos» (Young Adults Holding OptiOns – νέοι ενήλικες που διατηρούν τις οψιόν - επιλογές τους).

Η φύση των μεταβάσεων

Η ζωή των τριών φάσεων έχει μόνο δύο μεταβάσεις: από την εκπαίδευση στην εργασία και από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Η ζωή των πολλαπλών φάσεων έχει πολύ περισσότερες. Αυτός είναι ο λόγος που σκεφτήκαμε ότι ένα νέο άυλο περιουσιακό στοιχείο που σχετίζεται με την ικανότητά μας να προσαρμοζόμαστε στις αλλαγές θα είναι τόσο σημαντικό. Οι περισσότεροι από εμάς δεν θα διαθέτουμε πολλές τέτοιες δεξιότητες στη φαρέτρα μας.

Δεν θεωρούμε ότι οι μεταβάσεις αποτελούν ξεχωριστές φάσεις. Σηματοδοτούν αυτό το αδιόρατο όριο ανάμεσα στις φάσεις της ζωής και αποτελούν μέρος της συνέχειας, ενώ συχνά τις αντιλαμβάνομαστε εκ των υστέρων και όχι τη στιγμή που συμβαίνουν. Οι μαθηματικοί έχουν έναν τρόπο που αντιλαμβάνονται τη συνέχεια. Λένε ότι εφόσον το καλοκαίρι διαδέχτηκε τον χειμώνα, τότε πρέπει να υπήρξε και η άνοιξη. Το ίδιο ισχύει με τις μεταβάσεις. Αν μετα-

βήκατε από έναν εταιρικό ρόλο στη φάση του πορτφόλιο, σίγουρα θα υπήρξε μια μεταβατική κατάσταση. Πολλές φορές μια μετάβαση θα επικαλύπτει μια φάση. Άλλες φορές, η μετάβαση θα σημαδεύεται από δράσεις ξεχωριστής προετοιμασίας που θα έχουν να κάνουν με επένδυση σε άυλα στοιχεία: τόνωση της ζωτικότητας με επιδίωξη την επαναφόρτιση ή βελτίωση των παραγωγικών προσόντων μέσα από την αναδημιουργία.

Το κοινό στοιχείο των μεταβάσεων είναι ότι συνήθως εξελίσσονται βήμα βήμα. Η Ερμίνα Ιμπάρα βρήκε ότι αυτές οι μεταβάσεις ξεκινούν με ένα αίσθημα έλλειψης συντονισμού και ότι οι δυνητικοί εαυτοί που φανταζόμαστε σε εκείνη τη στιγμή δείχνουν πιο ελκυστικοί από τον εαυτό που έχουμε τώρα. Αυτό μας κινητοποιεί κι έτσι μπαίνουμε σε μια φάση εξερεύνησης, στην οποία οι ιδέες δοκιμάζονται και ένας νέος κύκλος μάθησης αρχίζει. Σ' αυτή τη συγκυρία τα ποικιλόμορφα δίκτυα είναι σημαντικά διότι μας δημιουργούν την αίσθηση των ευκαιριών. Έτσι αρχίζουμε να μαθαίνουμε περισσότερα μέσα από τον πειραματισμό και μέσα από τα επιπλέον πρότζεκτ που μας δίνουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουμε μια καλύτερη άποψη για την αποτελεσματικότητα των σχεδίων μας. Καθώς τελικά η μετάβαση ολοκληρώνεται, ακολουθεί μια περίοδος επιβεβαίωσης στην οποία οι δεσμεύσεις κλιμακώνονται και κάνουμε περισσότερα σχέδια για το μέλλον.²⁰

Μεταβάσεις επαναφόρτισης και αναδημιουργίας

Βλέπουμε τη δημιουργία δύο τύπων μεταβάσεων που και οι δύο περιλαμβάνουν σημαντική επένδυση στα άυλα περιουσιακά στοιχεία και χρησιμοποιήθηκαν στη δημιουργία του σεναρίου για τη Τζέιν.

Η μία μετάβαση βασίζεται στο κίνητρο της επαναφόρτισης με την έννοια της αναπλήρωσης των χαμένων δυνάμεων. Μετά από περιόδους εντατικής πολύωρης εργασίας για την απόκτηση οικο-

20. Ibarra, H., *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career* (Harvard Business School Press, 2003).

νομικών αποθεμάτων είναι αναπόφευκτη η εξάντληση των άυλων περιουσιακών στοιχείων, όπως είναι το στοιχείο της ζωτικότητας. Η υγεία μας μπορεί να μην είναι καλή, η οικογένεια και οι φίλες μπορεί να χρειάζονται αναζωογόνηση και η διανοητική μας κατάσταση μπορεί να χρειάζεται τόνωση. Ένα μεταβατικό στάδιο λοιπόν που θα δίνει το περιθώριο του χρόνου να επενδύσουμε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία, πριν προχωρήσουμε στην επόμενη φάση, μοιάζει να είναι πολύ ελκυστικό. Μια μεταβατική φάση επαναφορτισής μπορεί όντως να δείχνει ελκυστική, αλλά η εμβέλεια και η επίδρασή της δεν είναι μεγάλες. Στο τέλος μιας τέτοιας μετάβασης, ναί μεν τα ζωτικά στοιχεία μπορεί να έχουν αναπληρωθεί, αλλά τα παραγωγικά στοιχεία, όπως οι δεξιότητες, οι γνώσεις και τα δίκτυα μπορεί να έχουν περιοριστεί λόγω της αδράνειας. Συνεπώς, μετά από μια τέτοια μετάβαση είναι σχεδόν αναπόφευκτο να επανέλθουμε στον ίδιο τομέα και στον ίδιο ρόλο που είχαμε πριν.

Η εναλλακτική είναι μια μετάβαση που βασίζεται στην αναδημιουργία. Αντί να επενδύσουμε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία που έχουν εξαντληθεί, δίνουμε έμφαση στα άυλα παραγωγικά στοιχεία, δηλαδή σε νέες δεξιότητες και γνώσεις, νέα δίκτυα ή νέες προοπτικές. Αυτό μπορεί να είναι κάτι απλό, όπως η εγγραφή σε μια σχολή ή η παρακολούθηση μαθημάτων, μια εργασία με μειωμένο ωράριο ή ακόμη και ευρύτερες αλλαγές, όπως η μετακίνηση σε άλλη περιοχή ή μια σημαντική αλλαγή στον τρόπο ζωής. Αυτές οι μεταβάσεις αναδημιουργίας παίζουν βασικό ρόλο στην αλλαγή των δικτύων και των δεξιοτήτων προκειμένου να μπούμε σε μια νέα φάση.

Η χρηματοδότηση των μεταβάσεων

Οι μεταβάσεις είναι σημαντικές εποχές για την επανεπένδυση σε άυλα περιουσιακά στοιχεία, τόσο παραγωγικά όσο και ζωτικά. Είναι όμως και εποχές κατά τις οποίες τα υλικά περιουσιακά στοιχεία εξαντλούνται. Γι' αυτό η απομείωση αυτή πρέπει να έχει υπολογιστεί και να έχει οργανωθεί εκ των προτέρων. Στα σενάρια για

τη Τζέιν την αντιμετωπίσαμε με δύο τρόπους. Ο πρώτος ήταν ότι, ως προς το θέμα της αποταμίευσης, η Τζέιν αποταμίευε και για τη σύνταξη αλλά και για τις μεταβατικές φάσεις. Ο δεύτερος τρόπος ήταν ότι και ο σύντροφός της, ο Χόρχε, εργαζόταν και αποταμίευε. Έτσι μπορούσαν να συντονίζουν μεταξύ τους τις χρονικές στιγμές, στις οποίες θα έκαναν αυτές τις μεταβάσεις. Όσο ο ένας συνέβαλλε στα οικονομικά περιουσιακά στοιχεία, ο άλλος μπορούσε να επικεντρωθεί στη δημιουργία των άυλων περιουσιακών στοιχείων.

Καθώς οι κοινωνικοί πειραματισμοί πολλαπλασιάζονται, μπορούμε να υποθέσουμε ότι αυτές οι νέες φάσεις –του εξερευνητή, του ανεξάρτητου παραγωγού, η φάση του πορτφόλιο και οι μεταβάσεις είτε για επαναφόρτιση είτε για αναδημιουργία– θα εξακολουθούν να γίνονται όλο και πιο δημοφιλείς. Δεν θα μας φαίνονται πια μοναδικές ή ασυνήθιστες και θα υπάρχουν στις καθημερινές μας περιγραφές, όπως ακριβώς συνέβη με τους εφήβους και τους συνταξιούχους κατά το παρελθόν. Θα τις θεωρούμε συνηθισμένες φάσεις ζωής που οι άνθρωποι θα δοκιμάζουν σε διάφορες στιγμές της ζωής τους. Και όσο πειραματιζόμαστε και ανοίγουμε νέους δρόμους είναι πολύ πιθανό να δημιουργηθούν και άλλες νέες φάσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:

Το Χρήμα

Πώς θα χρηματοδοτήσουμε τη μακροβιότητα

Το ότι πολλοί βλέπουν τη χρηματοδότηση της μακροβιότητας ως κατάρα δεν πρέπει να μας εκπλήσσει. Πολλές πτυχές του μακροχρόνιου χρηματοδοτικού προγραμματισμού είναι δυσάρεστες και χωρίς ιδιαίτερα κέρδη. Το θέμα είναι πολύπλοκο, απαιτεί αυτογνωσία, εύρεση απαντήσεων σε δύσκολα ερωτήματα και μεγάλη κατανόηση των μελλοντικών αναγκών και φιλοδοξιών. Χωρίς να γνωρίζουμε τι θέλουμε και χωρίς ένα τουλάχιστον πρόχειρο πλάνο για τη ζωή μας είναι πολύ δύσκολο να υπολογίσουμε τα οικονομικά μας θέματα μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, η χρηματοοικονομική ορολογία είναι δύσκολη, ειδικά όταν περιέχει έννοιες όπως «γεωμετρική πρόοδος» ή «ανατοκισμός».

Επίσης υπάρχει το θέμα της ανταμοιβής. Προετοιμασία για το μέλλον σημαίνει επί της ουσίας να μεταφέρουμε πόρους από το παρόν στο μέλλον. Οι περισσότεροι όμως το βρίσκουν δύσκολο το να δημιουργήσουν μια στενή σύνδεση ανάμεσα στον σημερινό και στους μελλοντικούς τους εαυτούς.

Έτσι δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι ο οικονομικός σχεδιασμός συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα άγχους. Τα θέματα αυτά όμως πρέπει να τα κοιτάζουμε κατάματα. Όσοι δεν σκέφτονται το μέλλον τους, όσοι δεν μπορούν να κάνουν τους πολύπλοκους

υπολογισμούς, όσοι αδυνατούν να κατανοήσουν τους τεχνικούς όρους ή δεν λαμβάνουν πλήρως υπόψη τον μελλοντικό εαυτό τους, κινδυνεύουν να γεράσουν χωρίς να έχουν συγκεντρώσει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους. Μπορεί ακόμα και να βρεθούν στο μέσο της ζωής τους, χωρίς να έχουν αποταμιεύσει αρκετά χρήματα για να μπορούν να κάνουν το διάλειμμα που χρειάζονται για επανακατάρτιση. Δεν μας εκπλήσσει ότι μια πρόσφατη έρευνα σε συνταξιούχους έδειξε ότι το 70% επιθυμούσε να είχε αποταμιεύσει περισσότερα χρήματα.¹

Για να αξιοποιήσουμε όσο καλύτερα μπορούμε μια ζωή ως τα 100, χρειάζεται να αναδομήσουμε τις δεκαετίες εγκαταλείποντας τη ζωή των τριών φάσεων και να αλλάξουμε τον τρόπο που διαχειριζόμαστε τα άυλα περιουσιακά μας στοιχεία. Ωστόσο, αν και σημαντικές, αυτές οι αλλαγές δεν θα λύσουν από μόνες τους το πρόβλημα χρηματοδότησης της μακροζωίας, που εντοπίσαμε στο δεύτερο κεφάλαιο. Σε μια μακρά ζωή όλοι θα πρέπει να δουλεύουμε περισσότερα χρόνια και να αποταμιεύουμε περισσότερα χρήματα.

Ξαναγυρίζοντας στο θέμα της χρηματοδότησης και αντλώντας στοιχεία από τη βιβλιογραφία των οικονομικών και της ψυχολογίας, εστιάζουμε το ενδιαφέρον μας στις ορθολογικές και συμπεριφορικές πτυχές της χρηματοδότησης της μακροζωίας. Επανεξετάζουμε δύο έννοιες που σχετίζονται με τα μετασχηματιστικά περιουσιακά στοιχεία και τις οποίες έχουμε ήδη αναλύσει: τη σημασία της αποτελεσματικότητας («θεωρώ ότι είμαι ικανός να υιοθετήσω αυτή τη συμπεριφορά») και της αποφασιστικότητας («θεωρώ ότι έχω τον έλεγχο του εαυτού μου και θα το υλοποιήσω»).

Ο συνετός οικονομικός σχεδιασμός εξαρτάται και από τις δύο.

1. HSBC, *The Future of Retirement: A Balancing Act* (2014). Διαθέσιμο στο: https://www.google.co.uk/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAAahUKEwi_usPx58nIAhUFShQKHf2zCVo&url=http%3A%2F%2Fwww.hsbc.com%2F~%2Fmedia%2Fcom%2Fabout-hsbc%2Fstructure-and-network%2Fretirement%2Fglobal-reports%2F150119-en-global.pdf&usg=AFQjCNHqnTTn6X-Ts8_kJH-F6btYYp2HQg&sig2=1rMAiGNK9r7QQbA6hgiFVg.

Εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα, με την έννοια του ρεαλισμού στον οικονομικό σχεδιασμό και της αυτογνωσίας στην κατανόηση της γενικότερης στάσης μας απέναντι στην αποταμίευση. Η αποτελεσματικότητα απαιτεί να δώσουμε απαντήσεις σε ερωτήματα όπως: «πόσα χρειάζομαι για να ζήσω;», «πόσα χρόνια θέλω να δουλεύω;», «τι γνωρίζω για την οικονομική μου κατάσταση;» και «πόσο οικονομικά εγγράμματος είμαι;». Ο οικονομικός σχεδιασμός εξαρτάται επίσης από ενέργειες που χαρακτηρίζονται από αποφασιστικότητα –δηλαδή το να έχουμε αυτοέλεγχο στις πράξεις μας και έτσι να βρίσκουμε την ισορροπία ανάμεσα στις τρέχουσες και στις μελλοντικές ανάγκες. Το ερώτημα είναι: «Θα εγκρίνει ο 70χρονος και 80χρονος εαυτός μου τις αποφάσεις που παίρνω εγώ σήμερα;».

Να βγαίνουν τα νούμερα

Στην ανάλυσή μας για τα οικονομικά του Τζίμι, είχαμε υπολογίσει ότι θα έπρεπε να αποταμιεύει το 17% του εισοδήματός του για να καταφέρει να πάρει στα 65 του μια σύνταξη που θα έφτανε το 50% του τελευταίου του μισθού. Είχαμε επίσης υπολογίσει ότι η Τζέιν θα έπρεπε να αποταμιεύει το 25% για τον ίδιο σκοπό. Τα νούμερα αυτά είναι προκλητικά υψηλά, αν όχι ακατόρθωτα. Στο σενάριο 4.0 σταδίων του Τζίμι και με την προϋπόθεση να εργάζεται ως τα 77, το ποσοστό πέφτει στο 8%. Στο σενάριο 5.0 σταδίων της Τζέιν, αν εργάζεται μέχρι τα 85 της, το ποσοστό θα πέσει στο 11%. Για πολλούς ανθρώπους αυτά τα ποσοστά παραμένουν δυσθεώρητα, πολύ δε περισσότερο καθώς σε αυτά τα ποσοστά δεν συνυπολογίζονται τα δάνεια σπουδών, τα στεγαστικά δάνεια και οι ιατρικές δαπάνες του Τζίμι και της Τζέιν, ούτε οι ιατρικές δαπάνες των γηρατειών.

Δεδομένης αυτής της δυσκολίας δεν αποτελεί έκπληξη ότι οι περισσότεροι αρπάζονται από αυτό που σε πρώτη άποψη φαίνεται απλούστερο. Υπάρχουν τρεις τρόποι με τους οποίους συνήθως αρνούμαστε να δεχθούμε την αριθμητική λογική: θεωρούμε ότι

είναι δυνατόν να ζήσουμε με μια σύνταξη μικρότερη από το 50%, πιστεύουμε ότι η αξία του σπιτιού μας θα χρησιμοποιηθεί για τη χρηματοδότηση της σύνταξης, ή θεωρούμε ότι αν υιοθετήσουμε μια πιο επιθετική επενδυτική συμπεριφορά θα πετύχουμε υψηλότερα ποσοστά αποδόσεων. Κανένα από αυτά τα επιχειρήματα δεν θα δώσει λύση στην πρόκληση της χρηματοδότησης της μακροβιότητας.

Πόσα χρειάζομαι;

Είναι δυνατόν να ζούμε με μια σύνταξη μικρότερη του 50% του τελευταίου μας μισθού και να περιμένουμε να έχουμε μια καλή σύνταξη; Στα Γραφήματα 2.4 και 2.7 παρουσιάσαμε εναλλακτικά ποσοστά αποταμίευσης για διαφορετικά ποσοστά συνταξιοδότησης. Μπορείτε να ζήσετε με λιγότερα από τον τελευταίο σας μισθό; Και αν ναι, με πόσο λιγότερα; Το πρόβλημα είναι σύνθετο –ούτε πόσο θα ζήσουμε ξέρουμε, ούτε ποιο θα είναι το κόστος της ζωής όταν συνταξιοδοτηθούμε.

Ας σκεφτούμε πόσα ξοδεύουμε σήμερα και σε τι τα ξοδεύουμε. Όταν πάρουμε σύνταξη και θα έχουμε περισσότερο χρόνο και λιγότερες υποχρεώσεις δουλειάς, πόσα χρήματα θα χρειαζόμαστε; Αρχικά, η απάντηση φαίνεται εύκολη, αν σκεφτούμε πόσα ξοδεύουμε στις διακοπές. Στην πραγματικότητα η σκέψη είναι παραπλανητική –οι διακοπές είναι μια πρόσκαιρη και όχι μια μόνιμη αλλαγή ζωής. Μπορείτε στ' αλήθεια να φανταστείτε τι θα επιθυμείτε να κάνετε και τι θα σας ευχαριστεί στην περίοδο της συνταξιοδότησης;

Καθώς τα σκέφτεστε αυτά, ένα ποσοστό αναπλήρωσης μικρότερο από το 100% σας φαίνεται λογικό. Στη σύνταξη, βέβαια, περιορίζονται τα έξοδα που σχετίζονται με την εργασία (ντύσιμο, μετακίνηση) και επιπλέον έχουμε περισσότερο χρόνο να ασχοληθούμε με δραστηριότητες τις οποίες πριν πληρώναμε (μαγείρεμα, μικροεπισκευές) και περισσότερο χρόνο να ψάχνουμε στο ίντερνετ για προσφορές και εκπώσεις. Και πράγματι, τα άτομα άνω των 60 πληρώνουν 4% λιγότερα για τις ίδιες αγορές από αυτούς που

είναι γύρω στα 40.² Μπορεί το ποσοστό να φαίνεται μικρό αλλά στο πλαίσιο της αναπλήρωσης σε ποσοστό 50% αποτελεί σημαντική διαφορά.

Μπορεί επίσης να φαντάζεστε ότι στη φάση της συνταξιοδότησης θα υπάρξει μια μεγάλη μεταβολή στις δραστηριότητες αναψυχής. Με περισσότερο χρόνο στη διάθεσή μας, ο χρόνος αναψυχής γίνεται «φτηνός» καθώς στρεφόμαστε σε δραστηριότητες που δεν μπορούν «να αγοραστούν με χρήματα»: περνάμε χρόνο με την οικογένεια και με τους φίλους μας, κάνουμε μεγαλύτερα ταξίδια με πιο χαλαρούς ρυθμούς, απολαμβάνουμε το ηλιοβασίλεμα. Ίσως η εικόνα που έχετε στο μυαλό σας ίσως να είναι αυτή του ευτυχισμένου συνταξιούχου που έγραψε στους *New York Times* «μπορείτε να ζήσετε με πολύ λιγότερα όταν γίνετε συνταξιούχοι, χωρίς να στερηθείτε κάτι σημαντικό. Αν ήξερα πόσος «πλούτος» υπάρχει σε αυτές τις απλές χαρές θα είχα πάρει σύνταξη πολύ νωρίτερα».³

Όταν θα συνταξιοδοτηθείτε, τα παιδιά σας θα έχουν μεγαλώσει και θα έχουν φύγει από το σπίτι. Οι μετρήσεις δείχνουν πως όταν δύο παιδιά 16 ετών και πάνω φεύγουν από το σπίτι, το νοικοκυριό μπορεί να διατηρήσει το ίδιο επίπεδο διαβίωσης με το 60% των προηγούμενων δαπανών.

Ωστόσο, ενώ τα επιχειρήματα αυτά είναι πειστικά, πρέπει να συμπληρώνονται και από επιπλέον στοιχεία. Πρώτον, υπάρχει το ζήτημα των υψηλότερων ιατροφαρμακευτικών δαπανών και δαπανών φροντίδας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι για πολλούς η μακροβιότητα θα συνοδεύεται από μείωση της νοσηρότητας. Ωστόσο, όπως θέτει το θέμα και ο οικονομολόγος Τζόναθαν Σκί-νερ: «Η αποταμίευση για τη περίοδο συνταξιοδότησης μπορεί να αφορά λιγότερο τη χρηματοδότηση διακοπών για γκολφ στο Hilton

2. Aguir, M. and Hurst, E., "Lifecycle Prices and Production", *American Economic Review* 97 (5) (2007): 1533–59.

3. Prelec, G. and Weber, R., "What, me worry? A Psychological Perspective on Economic Aspects of Retirement", στο Aaron, H. J. (ed.), *Behavioral Dimensions of Retirement Economics* (Brookings Institution Press, 1999), 215–46.

Head και περισσότερο την κατασκευή ανελκυστήρα για αναπηρικό καροτσάκι, μια αποκλειστική νοσοκόμα στο σπίτι ή έναν καλό οίκο ευγηρίας».⁴ Επίσης υπάρχει η πιθανότητα να έχετε ακόμα υποχρεώσεις απέναντι στους άλλους: να πληρώνετε τις σπουδές των παιδιών σας ή των εγγονιών σας, τους γάμους τους, ή ακόμη και να τους βοηθήσετε στην αγορά σπιτιού ή αυτοκινήτου.

Στους υπολογισμούς μας επιλέξαμε το ποσοστό αναπλήρωσης 50% ως σημείο αναφοράς. Θεωρούμε ότι το ποσοστό αυτό είναι σχετικά συντηρητικό και γενικότερα κατάλληλο, ειδικά για τους πιο εύπορους. Μια μελέτη στις ΗΠΑ και στην Ολλανδία ρωτούσε ευθέως τους ανθρώπους: «Ποιο είναι το ποσό κάτω από το οποίο δεν θα θέλατε με τίποτα να πέσετε την περίοδο της σύνταξης;». Ενώ αυτοί με τα χαμηλά εισοδήματα επιθυμούσαν αναπλήρωση στο 100%, αυτοί που είχαν υψηλότερα εισοδήματα στις ΗΠΑ απαντούσαν 54% και οι αντίστοιχοι στην Ολλανδία 63%.⁵ Η Επιτροπή Συντάξεων του Ηνωμένου Βασιλείου για το 2004 χρησιμοποίησε ως σημείο αναφοράς το ποσοστό αναπλήρωσης 50% για τα υψηλά εισοδήματα (αυτούς που βγάζουν πάνω από 40 χιλιάδες λίρες τον χρόνο).

Παρ' όλο που θεωρούμε ότι το ποσοστό 50% είναι λογικό, θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι αποτελεί συντηρητική υπόθεση. Μια πρόσφατη έρευνα σε πραγματικά ποσοστά αναπλήρωσης μεταξύ 16.000 συνταξιούχων διαπίστωσε ότι το ένα τρίτο από αυτούς είχε εισοδήματα υψηλότερα από το 100% του τελευταίου τους μισθού, το ένα τέταρτο βρισκόταν μεταξύ 75 και 100% και άλλο ένα τέταρτο μεταξύ 50 και 75%. Μόνο το 21% είχαν ποσοστό αναπλήρωσης 50% και κάτω.⁶ Με άλλα λόγια, αν τα ποσοστά για αποταμίευση του Τζιμι και της Τζέιν σας φαίνονται πολύ υψηλά, είναι μάλλον απίθανο να ανακουφιστείτε προσωρινά από το γεγο-

4. Skinner, J., "Are You Sure You're Saving Enough for Retirement?", *Journal of Economic Perspectives*, 21(3) (2007): 59–80.

5. Binswanger, J. and Schunk, D., "What Is an Adequate Standard of Living During Retirement?", *Journal of Pension Economics and Finance* 11 (2) (2012): 203–22.

6. HSBC, *The Future of Retirement*.

νός ότι δεν θα χρειάζεστε τόσα χρήματα στην περίοδο της σύνταξης. Είναι γεγονός ότι αν είστε όπως οι περισσότεροι συνταξιούχοι θα θέλετε να αποταμιεύσετε περισσότερα για να διατηρήσετε τον τρόπο ζωής σας και στη σύνταξη.

Και δεν πρέπει να σκεφτόμαστε μόνο τη μελλοντική σύνταξη και τις μελλοντικές καταναλωτικές συνήθειες, αλλά και τις καταναλωτικές συνήθειες που έχουμε σήμερα. Όσο περισσότερο κάποιος είναι συνηθισμένος σε υψηλά επίπεδα κατανάλωσης σε οποιαδήποτε φάση της ζωής του, τόσο πιο δύσκολο θα του είναι να προσαρμοστεί σε μικρότερη κατανάλωση μετά τη συνταξιοδότηση. Υπάρχουν πολλά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η ικανοποίηση που προέρχεται από την κατανάλωση δεν εξαρτάται μόνο από το επίπεδο κατανάλωσης που έχουμε σήμερα αλλά και από το επίπεδο κατανάλωσης που είχαμε κατά το παρελθόν. Γι' αυτό τον λόγο ο περιορισμός της κατανάλωσης σήμερα δεν συμβάλλει μόνο στην αποταμίευση, αλλά μετριάζει επίσης τις καταναλωτικές συνήθειες, γεγονός που με τη σειρά του μας διευκολύνει στο να νιώθουμε ικανοποιημένοι όταν στη φάση της συνταξιοδότησης θα ζούμε με χαμηλότερα εισοδήματα.

Ένας ακόμη περιορισμός στην υπόθεση της αναπλήρωσης σε ποσοστό 50% είναι ότι στους υπολογισμούς αυτούς έχουμε θεωρήσει δεδομένο ότι έχουμε ιδιόκτητη κατοικία. Αν δεν έχουμε, τότε θα πρέπει να πληρώνουμε ενοίκιο και αυτό ανεβάζει το απαιτούμενο ποσοστό αναπλήρωσης στο 70-80%.

Στοιχηματίζοντας στα ακίνητα

Τα υλικά περιουσιακά στοιχεία περιλαμβάνουν τη σύνταξη, την αποταμίευση και το σπίτι· ποιο ρόλο θα πρέπει να παίζει στους υπολογισμούς μας η απόκτηση ενός σπιτιού; Η σημασία της ιδιόκτητης κατοικίας διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα, αλλά στις περισσότερες κοινωνίες η κατοικία αποτελεί σημαντικό μέρος του χαρτοφυλακίου των περισσότερων ανθρώπων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η κατοικία αποτελεί το 25-30% του συνολικού πλούτου

του 50% των πλουσιότερων πολιτών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι περισσότεροι πιστεύουν ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν το σπίτι τους για να χρηματοδοτήσουν τη σύνταξή τους.

Το σπίτι ωστόσο είναι ένα ιδιαίτερο είδος υλικού περιουσιακού στοιχείου συγκριτικά με τις τραπεζικές καταθέσεις ή την επένδυση σε μετοχές και άλλες κινητές αξίες. Κι αυτό γιατί, ενώ είναι μια αποθηκευμένη αξία, αποδίδει και καταναλωτικά οφέλη. Ένα από αυτά, γνωστό ως «τεκμαρτό ενοίκιο», αντιστοιχεί στο μίσθωμα που θα πλήρωνε κάποιος για να ζει στο σπίτι.

Η πώληση μετοχών ή η εξάντληση των τραπεζικών καταθέσεων βοηθούν στο να χρηματοδοτείται ένας τρόπος ζωής που διατηρείται στα προηγούμενα επίπεδα. Αντίθετα, η πώληση ενός σπιτιού και η περιστολή δαπανών ώστε να απελευθερωθούν κεφάλαια άμεσα ρίχνει το επίπεδο ζωής σε σχέση με τη στέγαση. Αυτό το στοιχείο μαζί με το γεγονός ότι οι ιδιοκτήτες είναι συναισθηματικά δεμένοι με το σπίτι τους, εξηγεί γιατί η πλειοψηφία δεν βλέπει το σπίτι ως μέσο χρηματοδότησης της σύνταξης. Όντως, μια μελέτη έδειξε ότι το 70% των ατόμων 70 ετών ή πιο κάτω θεωρούν σχεδόν απίθανο να πουλήσουν το σπίτι τους για να χρηματοδοτούν τη σύνταξή τους.⁷ Άλλη μελέτη βρήκε ότι στη σύνταξη οι άνθρωποι είναι εξίσου πιθανόν να μετακομίσουν σε ένα μεγαλύτερο σπίτι όσο και σε ένα μικρότερο.⁸ Μπορούμε να πούμε γενικά ότι μόνο τραυματικές εμπειρίες, όπως ο θάνατος του συντρόφου ή η ασθένεια, μπορούν να οδηγήσουν σε πώληση του σπιτιού σε προχωρημένη ηλικία.

Με δεδομένο ότι η ιδιοκατοίκηση εξασφαλίζει και το τεκμαρτό ενοίκιο, και το ότι η πώληση του σπιτιού ρίχνει το επίπεδο της ζωής, δεν αποτελεί έκπληξη η αύξηση της δημοτικότητας του νέου σχήματος του αντίστροφου στεγαστικού δανείου ή άλλως της ενυπόθηκης προσόδου (reverse mortgage/equity release scheme)

7. Mitchell, O. and Lusardi, A. (eds), *Financial Literacy: Implications for Retirement Security and the Financial Marketplace* (Pension Research Council Series, 2011).

8. Venti, S. and Wise, D., "But They Don't Want to Reduce Housing Equity", NBER Working Paper 2859 (1989).

μεταξύ ιδιοκτητών προχωρημένης ηλικίας. Ένα τέτοιο αντίστροφο δάνειο αποδίδει ρευστό χωρίς να υπάρχει απώλεια του τεκμαρτού ενοικίου. Πράγματι αυτό το σχήμα πρόκειται να παίξει ρόλο στη χρηματοδότηση της γήρανσης, αλλά αποτελεί μόνο μερική λύση του προβλήματος. Για να χρησιμοποιήσει κάποιος ένα αντίστροφο δάνειο πρέπει να έχει πρώτα την ιδιοκτησία του σπιτιού. Οι υπολογισμοί για την αποταμίευση που κάναμε προηγουμένως ήταν επικεντρωμένοι μόνο στη χρηματοδότηση της σύνταξης ή των μεταβάσεων, χωρίς να υπολογίζουν αποταμίευση για στεγαστικό δάνειο. Το αντίστροφο στεγαστικό δάνειο μπορεί να συμπληρώνει τη χρηματοδότηση της σύνταξης, αλλά η ανάγκη αγοράς σπιτιού αυξάνει το ποσοστό της διά βίου αποταμίευσης, σε σχέση με τους υπολογισμούς μας.

Καθώς κάνετε, λοιπόν, τον οικονομικό σχεδιασμό σας, είναι πιο συνετό να αντιμετωπίζετε τον πλούτο από ιδιοκατοίκηση ως προληπτική χρηματοδότηση σε περίπτωση ιατρικής ή άλλης φροντίδας και, αν αυτό δεν χρειαστεί, το σπίτι μπορεί να αποτελέσει μια κληρονομία.⁹ Το αντίστροφο στεγαστικό δάνειο μπορεί να αποτελεί μια εναλλακτική ώστε το σπίτι να συμμετέχει στη χρηματοδότηση της ζωής σας, αλλά δεν είναι φρόνιμο να βασιζέστε στο σπίτι για να λύσετε το πρόβλημα της χρηματοδότησης της μακροβιότητας.

Επενδύοντας όπως ο Γουόρεν Μπάφετ

Η υπόθεση που κάναμε για τα οικονομικά του Τζίμι και της Τζέιν είναι ότι είχαν μακροπρόθεσμη απόδοση στις επενδύσεις τους ύψους 3% πάνω από τον πληθωρισμό. Εξηγήσαμε γιατί καταλήξαμε σ' αυτό το ποσοστό. Αν το ποσοστό απόδοσης ήταν υψηλότερο, το ποσοστό αποταμίευσης που θα απαιτούνταν θα ήταν μικρότερο.

Για να δούμε πόσο σημαντικές είναι οι υποθέσεις σχετικά με την απόδοση των επενδύσεων, ας σκεφτούμε τον «Κανόνα των 70».

9. Palumbo, M., "Uncertain Medical Expenses and Precautionary Saving Near the End of the Life Cycle", *Review of Economic Studies* 66 (1999): 395–421.

Σύμφωνα με τον κανόνα, αν διαιρέσουμε το 70 με την απόδοση των επενδύσεων, τότε ο αριθμός που θα προκύψει είναι τα χρόνια που θα χρειαστούμε για να διπλασιάσουμε τον πλούτο μας. Με άλλα λόγια, αν η απόδοση είναι 1% θα χρειαστούμε 70 χρόνια, αν είναι 2% θα χρειαστούμε 35. Μικρές διαφορές στο ποσοστό απόδοσης οδηγούν σε μεγάλη διαφορά στις ανάγκες αποταμίευσης, καθώς τα χρόνια περνούν.

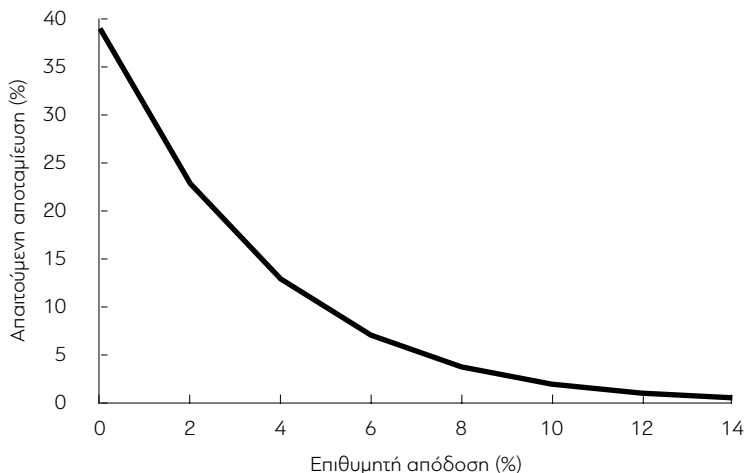
Ωστόσο, υπάρχουν και κάποιοι επενδυτές που καταφέρνουν να ξεπερνούν το 3% ως μέσο όρο απόδοσης ακόμη και μακροπρόθεσμα.¹⁰ Ένας από τους πιο διάσημους είναι ο Γουόρεν Μπάφετ, ο «σοφός της Όμαχα». Αν είχατε επενδύσει 10.000 δολάρια στην εταιρεία συμμετοχών Berkshire Hathaway το 1965, το 2005 θα άξιζαν 30 εκατομμύρια δολάρια –ξεπερνώντας την απόδοση της αγοράς κατά εξήντα φορές. Φυσικά ο σχεδιασμός της συνταξιοδότησης γίνεται πολύ απλούστερος με τέτοια ποσοστά απόδοσης.

Στο Γράφημα 7.1 απεικονίζουμε πώς κυμαίνεται το ποσοστό αποταμίευσης του Τζίμι ανάλογα με τη μέση απόδοση των επενδύσεών του. Όταν η απόδοση είναι της τάξης του 2%, πρέπει να αποταμιεύει το 23% του εισοδήματός του για να καταφέρει να έχει σύνταξη στο 50% του τελευταίου μισθού του. Με απόδοση 10%, χρειάζεται να αποταμιεύει μόνο το 1%.

Πριν προλάβετε να τηλεφωνήσετε στον χρηματιστή σας για να του ζητήσετε να μετατρέψει τις επενδύσεις σας σε ένα πιο επιθετικό χαρτοφυλάκιο υψηλής απόδοσης, αξίζει να θυμηθείτε το σημαντικότερο δόγμα στα χρηματοοικονομικά: όσο πιο υψηλού ρίσκου είναι το πρόγραμμα, τόσο πιο υψηλές οι αποδόσεις. Ο Γουόρεν Μπάφετ είναι ένας εξαιρετικός επενδυτής, οι συνεχόμενες επιτυχίες του οποίου τον

10. Με δεδομένο ότι το 3% είναι ο ιστορικός μέσος όρος, αυτό υποδηλώνει ότι για κάθε Γουόρεν Μπάφετ υπάρχει ένας άλλος που έχει μικρότερο από το 3% μέσο όρο. Έτσι, ενώ είναι σημαντικό να βρούμε ένα καλό σύμβουλο επενδύσεων να φροντίζει για τα χρήματά μας, είναι εξίσου σημαντικό να αποφεύγουμε αυτούς που αποδίδουν κάτω από τον μέσο όρο. Η δυσκολία που ανακύπτει είναι ο τρόπος με τον οποίο μπορούμε να αντιληφθούμε ποιος είναι ποιος και πώς να ξεχωρίζουμε την τύχη από την οξυδέρκεια.

Γράφημα 7.1: Απαιτούμενες αποταμιεύσεις για διαφορετικές αποδόσεις



έκαναν μύθο. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, οι υψηλές αποδόσεις είναι το αντάλλαγμα του υψηλού ρίσκου· είναι πολύ πιθανόν να χάσετε τα χρήματά σας αντί να πετύχετε το 10%. Όπως πολλοί επενδυτές κατάλαβαν μετά την κρίση του 2007, οι μετοχές κινούνται και προς τα κάτω. Για παράδειγμα, αν είχατε καταθέσει αίτηση σύνταξης τον Οκτώβριο του 2007 με τον δείκτη S&P να κινείται στις 1.550 μονάδες, θα περιμένατε να εισπράξετε μια πολύ διαφορετική σύνταξη από ό,τι αν κάνατε αίτηση για συνταξιοδότηση τον Μάρτιο του 2009 με τον δείκτη στις 680 μονάδες. Το να πετύχει κανείς υψηλή απόδοση στις επενδύσεις του είναι μια σημαντική πτυχή του οικονομικού σχεδιασμού, αλλά το να προεξοφλεί απόδοση σημαντικά υψηλότερη του 3% πάνω από τον πληθωρισμό δεν είναι και ό,τι πιο λογικό.

Να λοιπόν η συμβουλή μας. Μπορεί να είστε τυχεροί και να βρείτε ένα Γουόρεν Μπάφετ για τα χρήματά σας, αλλά αυτό δεν μπορεί να αποτελεί τη στρατηγική σας. Μπορείτε να σκεφτείτε να πουλήσετε το σπίτι σας μετά τη συνταξιοδότησή σας αλλά αυτό θα ρίξει το επίπεδο της ζωής σας και θα σας αφήσει χωρίς ένα μαξιλάρι ασφαλείας για

τυχόν προβλήματα υγείας και ανάγκες φροντίδας. Μπορείτε επίσης να ισχυριστείτε ότι θα ζήσετε με πολύ μικρότερο ποσοστό αναπλήρωσης, αλλά, όπως δείξαμε, οι υπολογισμοί μας είναι συντηρητικοί. Ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό θα σας καταστήσει μειοψηφία ανάμεσα στους σημερινούς συνταξιούχους. Αν αποφασίσετε να λύσετε το πρόβλημα της ζωής ως τα 100 κάνοντας μεγαλύτερη αποταμίευση, τότε θα πρέπει να επιστρέψουμε στους δύο καθοριστικούς παράγοντες, της αποτελεσματικότητας και της αποφασιστικότητας.

Οικονομική αποτελεσματικότητα

Η αποτελεσματικότητα αφορά στην αυτογνωσία και στις γενικότερες γνώσεις. Μέσα από διαφορετικά σενάρια προσπαθήσαμε να σας κάνουμε να σκεφτείτε σε μεγαλύτερο βάθος το πώς θέλετε να δομήσετε τη μεγαλύτερη σε διάρκεια ζωή σας. Για να το καταφέρετε αυτό από οικονομική άποψη, είναι κρίσιμο να βελτιώσετε τις γνώσεις γύρω από τα οικονομικά.

Πόσο καταλαβαίνετε τα χρηματοοικονομικά; Έχετε την άνεση να παίρνετε εσείς τις αποφάσεις για τις επενδύσεις σας και να διαβάζετε τα έντυπα των εταιρειών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών; Ίσως θα έπρεπε να προσεγγίσετε το θέμα του οικονομικού αλφαριθμητισμού σας όπως αντιμετωπίζετε και κάθε άλλη διαδικασία απόκτησης γνώσης που σχετίζεται με την εργασία σας. Όντως, σύμφωνα με μια μελέτη, οι επενδυτές που γνώριζαν οικονομικά αποκόμιζαν 1,3% υψηλότερη απόδοση τον χρόνο, λαμβάνοντας υπόψη και το ρίσκο.¹¹ Είναι μεγάλη διαφορά. Για κάθε 100 χιλιάδες λίρες που επενδύονται για πάνω από δέκα χρόνια, ο επενδυτής-γνώστης των οικονομικών θα κερδίσει 16 χιλιάδες λίρες επιπλέον. Για είκοσι χρόνια το ποσό θα είναι 42 χιλιάδες, για πάνω από τριάντα 84 χιλιάδες λίρες, ενώ για πάνω από σαράντα χρόνια θα κερδίζει 145 χιλιάδες λίρες επιπλέον.

11. Clark, R., Lusardi, A. and Mitchell, O., "Financial Knowledge and 401(k) Investment Performance", NBER Working Paper 20137 (2014).

Μπορείτε να τεστάρετε τον οικονομικό σας αλφαριθμητικό απαντώντας στις επονομαζόμενες «5 Μεγάλες» ερωτήσεις (οι σωστές απαντήσεις δίνονται στο τέλος του κεφαλαίου):

E1 Ας υποθέσουμε ότι έχετε 100 λίρες σε έναν λογαριασμό ταμιευτηρίου και το επιτόκιο είναι 2% το χρόνο. Σε πέντε χρόνια, πόσα χρήματα θα έχετε στον λογαριασμό σας, αν αφήσετε τα χρήματα άθικτα;

E2 Φανταστείτε ότι το επιτόκιο του λογαριασμού ταμιευτηρίου σας είναι 1% τον χρόνο και ο πληθωρισμός είναι 2%. Μετά από ένα χρόνο θα μπορείτε να αγοράσετε περισσότερα από σήμερα, τα ίδια ή λιγότερα;

E3 Η ακόλουθη φράση είναι σωστή ή λάθος; «Αγοράζοντας μετοχές μόνο μιας εταιρείας έχω ασφαλέστερη απόδοση από αυτή που θα έχω αν αγοράσω μετοχές αμοιβαίων κεφαλαίων».

E4 Η ακόλουθη φράση είναι σωστή ή λάθος; «Ένα στεγαστικό δάνειο 15ετούς διάρκειας απαιτεί συνήθως πληρωμή υψηλότερης μηνιαίας δόσης από ένα δάνειο 30ετούς διάρκειας, αλλά το σύνολο των τόκων θα είναι χαμηλότερο».

E5 Όταν τα επιτόκια ανεβαίνουν, τι συμβαίνει με τις τιμές των ομολόγων;

Αν απαντήσατε σωστά και τις πέντε ερωτήσεις, αυτό σας τοποθετεί στο ανώτερο 1/5 του πληθυσμού –μόνο περίπου 15% των ερωτηθέντων Αμερικανών κατάφεραν να απαντήσουν σωστά και στις πέντε ερωτήσεις. Η τάση είναι ότι όλο και περισσότεροι άνθρωποι δίνουν σωστές απάντησεις. Στη Γερμανία, περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν σωστά, στην Ιαπωνία το 25%.¹² Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι περισσότεροι απαντούν τις τρεις πρώτες ερωτήσεις σωστά και πολύ λιγότεροι τις άλλες δύο.

Τι πρέπει να γίνει για να βελτιώσουμε τις γνώσεις μας στα οικονομικά; Υπάρχουν πολλά βιβλία, διαδικτυακά μαθήματα και σεμινάρια για

12. Hastings, J. S., Madrian, B.C. and Skimmyhorn, W. L., "Financial Literacy, Financial Education and Economic Outcomes", NBER Working Paper 1841 (2012).

χρηματοοικονομικά και είναι μάλλον σάφρον να ρίξουμε μια ματιά σε αυτά. Είναι αποδεδειγμένο ότι η παρακολούθηση οικονομικών σεμιναρίων συνδέεται με τη δράση και βελτιώνει την επενδυτική απόδοση και τον οικονομικό σχεδιασμό.¹³ Υπάρχει βέβαια και μια διαφωνία ως προς το αν η πληροφόρηση που δίνεται σε τέτοια σεμινάρια είναι αυτή που κινητοποιεί τη συμπεριφορά ή απλώς αυτός που παρακολουθεί οικονομικά σεμινάρια είναι ήδη έτοιμος να κάνει κάτι παραπάνω για τα οικονομικά του. Ωστόσο ο οικονομικός αλφαριθμητισμός είναι κάτι πάρα πολύ σημαντικό για να μην επενδύσουμε σε αυτόν. Είναι επίσης αποδεδειγμένο ότι η εμπειρία είναι ο καλύτερος τρόπος για να βελτιώσουμε τις οικονομικές μας γνώσεις (εξ ου και ο οικονομικός αλφαριθμητισμός βελτιώνεται με την ηλικία). Κι αυτός είναι ένας ακόμη λόγος για να αρχίσετε να αποταμιεύετε και να επενδύετε έγκαιρα.

Η διαχείριση του επενδυτικού χαρτοφυλακίου

Όσο βελτιώνουμε τις γνώσεις μας στα οικονομικά, διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχουν εύκολοι τρόποι να βγάζουμε χρήματα από επενδύσεις. Όταν συζητούμε με καθηγητές οικονομικών στο London Business School και με άλλους ειδικούς ανά τον κόσμο για αυτό το θέμα, διαπιστώσαμε ότι οι επενδυτικές τους συμβουλές σχεδόν ποτέ δεν έχουν να κάνουν με συγκεκριμένες μετοχές ή συναλλαγές. Αντίθετα, συνήθως τονίζουν τις γενικές αρχές. Η κατανόηση των οικονομικών του νοικοκυριού αποτελεί ένα πεδίο αυξανόμενου θεωρητικού ενδιαφέροντος και ο καθηγητής του Harvard Τζον Κάμπελ, στην ομιλία που έκανε ως πρόεδρος της Αμερικανικής Οικονομικής Ένωσης, αναφέρθηκε σε μερικά λάθη που τα νοικοκυριά τείνουν να επαναλαμβάνουν.¹⁴

Πρώτον, τα νοικοκυριά τείνουν να υπο-επενδύουν στην αγορά μετοχικών τίτλων· το 20% των εύπορων νοικοκυριών δεν έχουν

13. Allen, S. G., Clark, R. L., Maki, J. A. and Morrill, M.S., "Golden Years or Financial Fears? Decision Making After Retirement Seminars", NBER Working Paper 19231 (2013).

14. Campbell, J. Y., "Household Finance", *Journal of Finance* LXI(4) (2006): 1553–604.

καμία έκθεση στην αγορά μετοχών. Επιπλέον, όσοι επενδύουν σε μετοχές τείνουν να μην κάνουν διασπορά· επενδύουν σε λίγες συγκεκριμένες εταιρείες. Δεύτερον, τα νοικοκυριά, ακόμη κι όταν επενδύουν σε μετοχές, παρουσιάζουν μια «τοπικιστική» προκατάληψη, δηλαδή επενδύουν σε μετοχές εταιρειών που τους είναι γνωστές ή έχουν έδρα σε κοντινά σημεία. Τρίτον, τα νοικοκυριά τείνουν να έχουν μετοχές των εταιρειών στις οποίες εργάζονται τα μέλη τους· όπως έδειξε η κατάρρευση της Lehman Brothers, με αυτόν τον τρόπο διακινδυνεύουν και τη δουλειά τους και τις επενδύσεις τους. Τέταρτον, όταν πρόκειται να εκποιήσουν τίτλους, τα νοικοκυριά τείνουν να πωλούν μετοχές η αξία των οποίων έχει ανεβεί και κρατούν αυτές που η αξία τους πέφτει. Και, τέλος, υπάρχει και το θέμα της αδράνειας. Τα νοικοκυριά τείνουν να διατηρούν την υπάρχουσα κατάσταση και δεν αναθεωρούν τα χαρτοφυλάκιά τους. Ένα παράδειγμα είναι το Ασφαλιστικό και Συνταξιοδοτικό Ταμείο Δασκάλων στις ΗΠΑ, που αριθμεί 850.000 μέλη. Κάθε χρόνο τα μέλη του μπορούν χωρίς κόστος να επανατοποθετούν τα μερίδιά τους σε διαφορετικά χαρτοφυλάκια. Στην πραγματικότητα, σε μια περίοδο εικοσαετίας, το 72% των μελών ποτέ δεν άλλαξαν τις τοποθετήσεις τους παρά τις σημαντικές διακυμάνσεις στις αποδόσεις, και μόνο το 8% άλλαξαν το χαρτοφυλάκί τους πάνω από μια φορά.¹⁵

Οι άνθρωποι που ξεπερνούν αυτές τις αδυναμίες το κάνουν με τρεις τρόπους. Διαφοροποιούν το ρίσκο, όχι μόνο στον τρόπο με τον οποίο επενδύουν το χαρτοφυλάκί τους αλλά και στην επιλογή συνταξιοδοτικού παρόχου. Έχουν συνειδητοποιήσει ότι, καθώς γερνούν, έχουν λιγότερο χρόνο για να καλύψουν τις οικονομικές αναποδιές και έτσι καθώς πλησιάζουν την ηλικία της σύνταξης μειώνουν την έκθεση του χαρτοφυλακίου τους σε ρίσκο. Και όταν καταρτίζουν το οικονομικό τους σχέδιο αναζητούν ένα ασφαλές

15. Samuelson, L. and Zeckhauser, R., "Status Quo Bias in Decision Making", *Journal of Risk and Uncertainty* 1 (1988): 7–59.

εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση αντί για τη μεγιστοποίηση της καθαρής αξίας του πλούτου τους.¹⁶

Αξίζει βέβαια να σημειώσουμε ότι, λόγω της ιστορικής κυριαρχίας της ζωής των τριών φάσεων, ακόμη και σήμερα ο μακροπρόθεσμος σχεδιασμός επικεντρώνεται πάντοτε στις συνταξιοδοτικές παροχές. Η χρηματοδότηση όμως της ζωής των πολλαπλών φάσεων απαιτεί αποταμίευση τόσο για τη σύνταξη όσο και για τις διακυμάνσεις στο εισόδημα κατά τη διάρκεια των φάσεων και, κυρίως, για τις φάσεις των μεταβάσεων κατά τις οποίες υπάρχει μείωση του εισοδήματος. Είναι προφανές ότι, καθώς ο χρόνος επιμηκύνεται και οι διακυμάνσεις αυξάνονται, θα υπάρξουν μεγάλες αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας του χρηματοοικονομικού κλάδου και των προϊόντων που προσφέρει. Ας πάρουμε για παράδειγμα τα στεγαστικά δάνεια, οι δόσεις για τα οποία μπορεί να απλωθούν καθώς η ζωή επιμηκύνεται, ενώ οι διακυμάνσεις της οικονομικής κατάστασης στη μακροζωία θα απαιτήσουν μια ευελιξία στις πληρωμές. Η μακροζωία προσφέρει, επίσης, την άνεση του χρόνου για να κάνουμε επενδύσεις που ενέχουν μεν ρίσκο αλλά και μεγαλύτερο περιθώριο ανάκαμψης. Αυτό σημαίνει ότι η διαφοροποίηση του χαρτοφυλακίου και η ανάληψη ρίσκου θα γίνονται με διαφορετικό τρόπο και αυτό θα οδηγήσει αναπόφευκτα σε σημαντικές αλλαγές στον κλάδο των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Δίνοντας έμφαση στο κόστος

Όπως σε κάθε αγορά, όπου ο καταναλωτής γνωρίζει λιγότερα από τον παραγωγό, είναι εύκολο οι καταναλωτές να πάρουν οικονομικές αποφάσεις τις οποίες μελλοντικά θα μετανιώσουν. Αυτό συμβαίνει ιδίως στα αποταμιευτικά προϊόντα, όπου ο διαμεσολαβητής θα πληρωθεί είτε απευθείας, είτε με μείωση του δικού μας κέρδους. Γι' αυτό είναι σημαντικό να προσέχουμε το ποσό που πηγαίνει σε αμοιβές και επιβαρύνσεις.

16. Ο βραβευμένος με Νόμπελ, Ρόμπερτ Μέρτον, τονίζει το σημείο αυτό στο βιβλίο του, "The Crisis in Retirement Planning", *Harvard Business Review* (2014).

Ας υποθέσουμε για παράδειγμα ότι έχουμε μια επένδυση 10.000 δολαρίων για σαράντα χρόνια με αναμενόμενη απόδοση 7% τον χρόνο. Χωρίς επιβαρύνσεις και φόρους, αυτή η επένδυση θα αποδώσει 149.744 δολάρια σε σαράντα χρόνια. Τώρα ας φανταστούμε ότι υπάρχει μια αρχική επιβάρυνση 5% (500 δολάρια) και μια ετήσια 2%. Στην περίπτωση αυτή το τελικό ποσό είναι 63.877 δολάρια, μειωμένο δηλαδή κατά 85.000 δολάρια. Πανικοβλημένοι από αυτούς τους όρους, θα ψάξετε να βρείτε ένα άλλο επενδυτικό προϊόν. Έστω ότι επιλέγετε κάποιο που σας επιβάλλει αρχική επιβάρυνση 1% και ετήσια 2%. Σ' αυτή την περίπτωση θα λάβετε 66.567 δολάρια μετά από σαράντα χρόνια. Η αρχική χρέωση παίζει ρόλο, αλλά αυτή που είναι κρίσιμη είναι η ετήσια. Αν βρείτε ένα επενδυτικό προϊόν με αρχική επιβάρυνση 1% και ετήσια 0,5%, τότε θα πάρετε στο τέλος 121.369 δολάρια. Αν βρείτε κάποιο που προσφέρει αρχική 1% και ετήσια 0,1%, θα λάβετε μετά από σαράντα χρόνια 142.434 δολάρια. Τα ψιλά γράμματα στα συμβόλαια και οι χρεώσεις είναι αυτά που κάνουν τεράστια διαφορά.

Οικονομική αποφασιστικότητα

Η οικονομική ικανότητα είναι μια καλή βάση, αλλά τι γίνεται με την οικονομική αποφασιστικότητα; Οι έρευνες σε συνταξιούχους δείχνουν ότι θα ήθελαν να είχαν κάνει μεγαλύτερες αποταμιεύσεις. Γιατί λοιπόν δεν τις έκαναν;

Εδώ θα θυμίσουμε τη διάσημη ρήση του Αγίου Αυγουστίνου, ο οποίος όταν ήταν νέος είπε: «Θεέ μου, κάνε με αγνό, αλλά όχι ακόμη». Όλοι έχουμε την πρόθεση να είμαστε καλοί κι ενάρετοι αλλά για κάποιο λόγο πάντα το αναβάλλουμε. Ξέρουμε ότι πρέπει να χάσουμε βάρος και να γυμναστούμε, αλλά δεν το κάνουμε. Όλοι παλεύουμε με την αδυναμία μας να διατηρούμε τον αυτοέλεγχό μας. Το θέμα όμως είναι το εξής: όσο τα χρόνια ζωής αυξάνονται τόσο αυξάνεται και η σημασία που έχει ο αυτοέλεγχος. Το μέλλον θα διαρκεί περισσότερο για όλους και είναι πολύ βασικό να βρούμε την ισορροπία ανάμεσα

στις δραστηριότητες που κάνουμε τώρα και στις μελλοντικές μας ανάγκες. Η μεγάλη σημασία του αυτοελέγχου και η κατανόηση της σύνδεσης μεταξύ του τωρινού και των μελλοντικών μας εαυτών δεν περιορίζονται στα οικονομικά. Είναι το νήμα που διατρέχει την ουσία μιας παραγωγικής ζωής 100 ετών και αυτό που της δίνει πληρότητα.

Η κατανόηση αυτών των αστοχιών στον αυτοέλεγχο βρίσκεται σήμερα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των κοινωνικών επιστημόνων και συνδυάζει γνώσεις από τη νευρολογία, την ψυχολογία και τα οικονομικά. Ένας απλός τρόπος κατανόησης είναι να φανταστούμε μια πάλη μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων του εγκεφάλου. Οι προμετωπιαίοι λοβοί είναι σχετικά νέα εξέλιξη (150.000 ετών), η οποία βοηθά στη διάκριση των ανθρώπων από τα άλλα είδη. Οι προμετωπιαίοι λοβοί παίζουν κρίσιμο ρόλο στη γνωσιακή ορθολογική σκέψη και στον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Ωστόσο, αυτή η πρόσφατα εξελιγμένη λογική πλευρά του εγκεφάλου δέχεται επιδράσεις και από τις άλλες πλευρές, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το παλαιότερο και πιο εδραιωμένο λιμβικό/μεταιχμιακό σύστημα. Είναι αυτό που καθορίζει τις συναισθηματικές και ενστικτώδεις αντιδράσεις. Για να το θέσουμε απλά, αυτό που συμβαίνει είναι το εξής: το προμετωπιαίο σύστημα μας υποδεικνύει να ενεργούμε σύμφωνα με το μακροπρόθεσμο συμφέρον μας, ενώ το λιμβικό/μεταιχμιακό σύστημα μας ωθεί σε πιο άμεσες αποφάσεις που μας δίνουν μεγαλύτερη άμεση ικανοποίηση. Για να γίνει ακόμα πιο σαφής αυτή η πάλη χρησιμοποιείται συχνά ο μύθος του ελέφαντα και του αναβάτη. Φανταστείτε τον μικρό αναβάτη πάνω στη ράχη του θεόρατου ελέφαντα να προσπαθεί να ελέγξει τις κινήσεις του. Υπάρχουν στιγμές που και οι δύο θέλουν να ακολουθήσουν την ίδια κατεύθυνση –όταν όμως ο ελέφαντας διαλέγει να πάρει άλλο δρόμο, προφανώς η δική του επιθυμία θα κερδίσει.¹⁷

Για το μεγαλύτερο διάστημα της ανθρώπινης ύπαρξης ήταν λογικό να κυριαρχεί το λιμβικό/μεταιχμιακό σύστημα και ο άνθρωπος να

17. Heath, D. and Heath, C., *Switch! How to Change Things When Change is Hard* (Random House Business, 2011).

παραδίνεται στο κάλεσμα της άμεσης ικανοποίησης. Όταν η ζωή είναι «αποκρουστική, ζώδης και σύντομη», το να αφήνεται κανείς στην άμεση ικανοποίηση είναι λογικό. Ωστόσο, με τη μακροβιότητα, δεν θα είναι πιο έξυπνο να ενισχύσουμε το ορθολογικό μας κομμάτι για να παίρνουμε καλύτερες μακροπρόθεσμες αποφάσεις;

Οι ψυχολόγοι αντιμετωπίζουν το θέμα των άμεσων επιθυμιών από την οπτική του τρόπου λειτουργίας του εγκεφάλου, οι οικονομολόγοι από την οπτική των διαχρονικών επιλογών και από την ύπαρξη προτιμήσεων που «μεροληπτούν υπέρ του παρόντος». ¹⁸ Μια δημοφιλής μορφή τέτοιας προτίμησης είναι η «υπερβολική αναγωγή» (*hyperbolic discounting*), όπως αναφέρεται από τον ψυχολόγο Ρίτσαρντ Χερνστάιν και τον οικονομολόγο Ντέιβιντ Λέισιμπον. ¹⁹

Η υπερβολική αναγωγή υποδηλώνει ότι, γενικά, οι άνθρωποι ενεργούν με ανυπομονησία βραχυπρόθεσμα, αλλά είναι πιο υπομονετικοί στον μακροπρόθεσμο προγραμματισμό. Ας πάρουμε το κλασικό παράδειγμα της υπερβολικής αναγωγής: Τι προτιμάτε; 100 δολάρια σήμερα ή 105 την άλλη εβδομάδα; Και τι θα προτιμούσατε; 100 δολάρια σε ένα χρόνο ή 105 σε ένα χρόνο και μια εβδομάδα; Η πλειοψηφία προτιμά 100 δολάρια σήμερα από 105 δολάρια την επόμενη εβδομάδα, αλλά σχεδόν όλοι προτιμούν 105 δολάρια σε ένα χρόνο και μια εβδομάδα συγκριτικά με τα 100 δολάρια σε ένα

18. O'Donoghue, T. and Rabin, M., "Doing It Now or Later", *American Economic Review* 89 (1) (1999): 103–24.

19. Για να κατανοήσουμε την έννοια της υπερβολικής αναγωγής πρέπει να προσχωρήσουμε πολύ πέρα από τον οικονομικό αλφαριθμητισμό των «5 Μεγάλων» ερωτήσεων. Ίσως αυτή η υποσημείωση να διαβαστεί μόνο από καθηγητές χρηματοοικονομικών σε Business School. Με την υπερβολική αναγωγή εξοφλούμε κάτι σε N έτη στον βαθμό e^{-rN} , όπου το r είναι το προεξοφλητικό επιτόκιο. Αν το r είναι μηδενικό κάνουμε υπομονή, όσο ανεβαίνει το r , τόσο γινόμαστε πιο ανυπόμονοι. Η υπερβολική αναγωγή ονομάζεται έτσι γιατί δεν χρησιμοποιεί απλή εκθετική μορφή όπως e^{-rN} , αλλά την υπερβολή $1/(1+rN)$. Η κατακλείδα είναι ότι με απλή εκθετική αναγωγή το σχετικό βάρος στο αποτέλεσμα σε δύο διαφορετικές περιόδους είναι πάντα το ίδιο, ανεξάρτητα από το πόσο μακριά απέχει η περίοδος. Συνεπώς, εφόσον δεν έχουμε νέα πληροφορία, αυτό που λέμε τώρα ότι θα κάνουμε σε αυτές τις μακρινές περιόδους είναι αυτό που θα κάνουμε και όταν έρθουν. Με την υπερβολική αναγωγή, όσο το μέλλον έρχεται κοντά, σταθμίζουμε τα πράγματα διαφορετικά και δεν εφαρμόζουμε το σχέδιο που είχαμε κάνει.

χρόνο. Με άλλα λόγια σήμερα είμαστε ανυπόμονοι αλλά σχεδιάζουμε να γίνουμε υπομονετικοί.

Όταν όμως το μακροπρόθεσμο πλάνο γίνεται βραχυπρόθεσμο, τότε και αυτές οι μακροπρόθεσμες επιλογές γίνονται βραχυπρόθεσμες ξανά και η ανυπομονησία κάνει την εμφάνισή της. Το αποτέλεσμα είναι τα σχέδια να αναθεωρούνται και η ενάρτη συμπεριφορά να αναβάλλεται. Έτσι, μετά από έναν χρόνο, όταν μας δοθεί η επιλογή 100 δολάρια σήμερα ή 105 την επόμενη εβδομάδα, εμείς θα επιλέξουμε πάλι 100 δολάρια σήμερα εγκαταλείποντας με τον τρόπο αυτό το μακροπρόθεσμο σχέδιό μας.

Αυτό ακριβώς είναι το πρόβλημα που εξηγεί για ποιο λόγο οι άνθρωποι δεν κάνουν αρκετές αποταμιεύσεις για τη συνταξιοδότηση. Αποταμίευση σημαίνει αναβολή της κατανάλωσης –μεταφορά χρημάτων από το παρόν στο μέλλον. Η υπερβολική αναγωγή σημαίνει ότι οι άνθρωποι προτιμούν να ξοδεύουν τα χρήματά τους στο παρόν, περισσότερο απ' ό,τι στο μέλλον, παρά ταύτα όμως θα ήθελαν να αποταμιεύσουν περισσότερο στο μέλλον. Ωστόσο, ο χρόνος κυλάει και η προκατάληψη υπέρ του παρόντος ενεργοποιείται πάλι και προτιμούν ξανά την κατανάλωση από την αποταμίευση. Όλοι τελικά έχουμε την τάση να λέμε ότι θα αποταμιεύσουμε στο μέλλον, αλλά δεν το κάνουμε ποτέ.

Είναι ακριβώς το ίδιο πρόβλημα με την απώλεια βάρους. Η απώλεια βάρους χρειάζεται υπομονή, αλλά η αποχή από το φαγητό χρειάζεται χρόνο για να αποδώσει και να υπάρξει απώλεια βάρους. Το αποτέλεσμα είναι ότι όταν έρθει μπροστά μας ο κατάλογος με τα επιδόρπια, εμείς υποκύπτουμε στον πειρασμό της τούρτας σοκολάτας, αλλά παίρνουμε όρκο ότι αύριο θα γυμναστούμε και θα φάμε μόνο φρούτα. Και η ιστορία επαναλαμβάνεται. Φαίνεται ότι αυτές οι αποφάσεις για το άμεσο μέλλον λαμβάνονται μάλλον στο λιμβικό/μεταιχμιακό σύστημα, ενώ οι μακροπρόθεσμες αποφάσεις λαμβάνονται στους προμετωπιαίους λοβούς.

Αν λοιπόν η υπερβολική αναγωγή είναι στο επίκεντρο του προβλήματος της ανεπαρκούς αποταμίευσης, μπορεί η κατανόηση αυτού

του μηχανισμού να μας βοηθήσει στην προσπάθεια να αλλάξουμε συμπεριφορά; Στην καρδιά της υπερβολικής αναγωγής υπάρχουν τρία στοιχεία: η ανικανότητα να καταλάβουμε τον μελλοντικό εαυτό μας, η ικανότητα να αλλάζουμε σχέδια μέσω μελλοντικών αποφάσεων, και η βραχυπρόθεσμη ανυπομονησία σε αντίθεση με τη μακροπρόθεσμη υπομονή που απαιτεί ο μακροπρόθεσμος σχεδιασμός. Όλα αυτά είναι αντιμετώπισιμα.

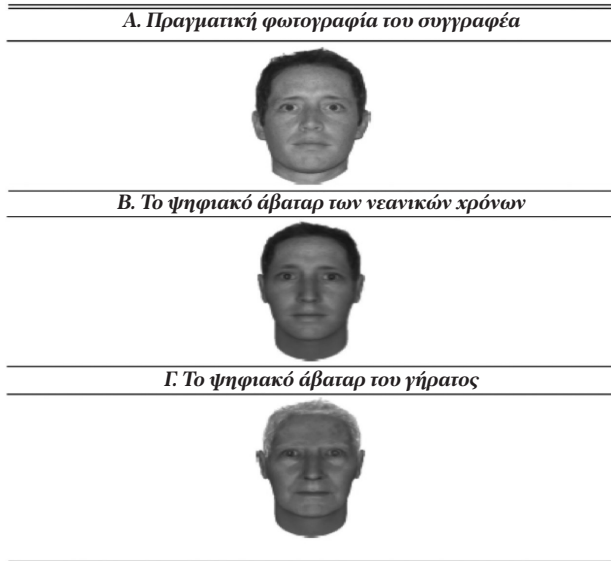
Η κατανόηση του μελλοντικού εαυτού

Σκεφτείτε ξανά τον δίσκο με τα γλυκά. Ο τωρινός εαυτός σας βλέπει τα υπέροχα γλυκά στο δίσκο και σκέφτεται τη χαρά της απόλαυσης ενός πεντανόστιμου εκλέρ. Καθώς το βάζετε στο στόμα σας, περιμένετε κατά κάποιο τρόπο ότι ο μελλοντικός σας εαυτός θα κάνει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για να διορθώσει αυτό το πρόβλημα.²⁰ Ωστόσο κάθε μελλοντικός εαυτός, όταν έρχεται η σειρά του να πάρει αυτή την απόφαση, κάνει ακριβώς το ίδιο πράγμα –μεταθέτει το πρόβλημα σε έναν μελλοντικό εαυτό. Κι αυτό συνεχίζεται.

Αν μπορούσαμε να κάνουμε τον βέλτιστο δυνατό σχεδιασμό, αυτό που θα κάναμε θα ήταν να συντονίσουμε τους πολλαπλούς εαυτούς μας. Η δημιουργία μιας ενιαίας ταυτότητας στην πορεία μιας μεγάλης σε διάρκεια ζωής, η οποία θα αναγνωρίζει τις αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στον τωρινό μας εαυτό και τους μελλοντικούς μας εαυτούς, είναι βασικό στοιχείο για μια επιτυχημένη ζωή ως τα 100. Ένας τρόπος είναι τα «συμπεριφορικά νύγματα». Φανταστείτε ότι κάθεστε και σχεδιάζετε τα οικονομικά σας σαν να ήταν τα οικονομικά κάποιου άλλου –του μελλοντικού εαυτού σας. Ή φανταστείτε

20. Στο επεισόδιο «Τα γυαλιά», ο κωμικός Τζέρι Σάιμφελντ θίγει το θέμα των πολλαπλών εαυτών στην κουβέντα για τον νυκτερινό τύπο και τον πρωινό τύπο. «Ποτέ δεν κοιμάμαι αρκετά. Μένω ξύπνιος μέχρι αργά γιατί είμαι νυκτερινός τύπος. Ο νυκτερινός τύπος θέλει να κοιμάται αργά». «Πώς αντιμετωπίζεις το πρόβλημα του ξυπνήματος μετά από πέντε ώρες ύπνου;». «Αυτό δεν είναι δικό μου πρόβλημα. Εγώ είμαι νυκτερινός τύπος... Κι έτσι ξυπνάς το πρωί ...εξαντλημένος, πτώμα, Πω! Πω! μισώ τον νυκτερινό τύπο! Βλέπεις, ο νυκτερινός τύπος πάντα τη φέρνει στον πρωινό τύπο».

Εικόνα 7.2: Το ψηφιακό άβαταρ του συγγραφέα



Πηγή: H.H. Hershfield, D.G. Goldstein, W.F. Sharpe, J. Fox, L. Yeykelis, L.L. Carstensen, και J.N. Bailenson "Increasing Saving Behavior Through Age-Progressed Renderings of the Future Self" στο *Journal of Marketing Research* (2011) vol. 48, no. SPL: S23-S37.

ότι κάθεται δίπλα σας ο ογδοντάχρονος εαυτός σας –τι θα ήθελε εκείνος να λάβετε εσείς σήμερα υπόψη;

Μια ενδιαφέρουσα μελέτη προχωρεί ένα βήμα πιο πέρα και χρησιμοποιεί λογισμικό (αλγόριθμους γήρασης) που προβλέπουν πώς θα είναι ένα άτομο καθώς γερνάει.²¹ Στην εικόνα 7.2 παρουσιάζεται ο αλγόριθμος γήρασης για έναν από τους συγ-

21. Hershfield, H. E., Goldstein, D.G., Sharpe, W.F, Fox, J., Yeykelis, L., Carstensen, L. L. and Bailenson, J. N., "Increasing Saving Behavior Through Age-Progressed Renderings of the Future Self", *Journal of Marketing Research* 48 (supp.) (2011): S23–37.

γραφείς –μπορείτε να δείτε το ψηφιακό του άβαταρ να γερνά. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να φανταστούν ότι ξαφνικά έλαβαν 1.000 δολάρια και τους δόθηκαν τέσσερις επιλογές: να αγοράσουν κάτι ωραίο για ένα αγαπημένο πρόσωπο, να τα επενδύσουν σε ένα ταμείο συντάξεων, να οργανώσουν μια διασκεδαστική και εντυπωσιακή γιορτή ή να τα βάλουν στον τρεχούμενο λογαριασμό τους. Αυτοί στους οποίους έδειξαν το ηλικιωμένο τους άβαταρ αποφάσισαν να αποταμιεύσουν διπλάσια ποσά από τους άλλους που δεν είχαν δεχτεί το νύγμα (172 δολάρια έναντι 80 δολαρίων). Αξίζει να σημειώσουμε, όμως, ότι, παρά το νύγμα, η προκατάληψη υπέρ του παρόντος παραμένει.

Μένοντας πιστοί στο σχέδιό μας

Η προετοιμασία μας για το μέλλον κάποιες φορές συνίσταται στο να αναβάλλουμε βραχυπρόθεσμες απολαύσεις για χάρη μακροπρόθεσμων δεσμεύσεων. Ωστόσο το πιο πιθανό είναι να αναστρέψουμε τις αποφάσεις μας ή να αλλάξουμε το σχέδιό μας. Οι αυτοματοποιημένες οικονομικές αποφάσεις δημιουργούν λιγότερες ευκαιρίες για να αναστρέψουμε τις δεσμεύσεις μας –για παράδειγμα, μπορούμε να δώσουμε την εντολή να μεταφέρονται αυτόματα κεφάλαια από τον τρεχούμενο λογαριασμό στον αποταμιευτικό. Αυτό που κάνει τον αυτοματισμό αποτελεσματικό είναι η ίδια αδράνεια, την οποία είδαμε και με τα χαρτοφυλάκια των νοικοκυριών. Στην περίπτωση αυτή, όμως, η αδράνεια είναι θετικός παράγοντας –αφού έγινε η δέσμευση, το πλάνο αποταμίευσης παραμένει ενεργό.

Θέλουμε να πιστεύουμε ότι, όσο βελτιώνεται η κατανόηση των ψυχολογικών παραμέτρων που έχει το θέμα της αποταμίευσης, θα εμφανιστούν καινοτόμα προϊόντα που θα υποβοηθούν την αυτοματοποιημένη αποταμίευση. Για παράδειγμα, υπάρχει ένα οικονομικό πακέτο που ονομάζεται *Acorns*, το οποίο στρογγυλοποιεί κάθε αγορά που γίνεται με πιστωτική ή χρεωστική κάρτα και τοποθετεί το ποσό της στρογγυλοποίησης σε ένα επενδυτικό ταμείο. Είναι απίθανο το

πακέτο αυτό να καταφέρει να χρηματοδοτήσει τη σύνταξη, αλλά βοηθά να μειωθεί η τάση για ανεπαρκή αποταμίευση.²²

Οι οικονομολόγοι Ρίτσαρντ Θέιλερ και Σλόμο Μπερνάτζι επινόησαν ένα χρηματοπιστωτικό προϊόν βασισμένο σε μια δέσμευση που εκμεταλλεύεται την υπερβολική αναγωγή και μετατρέπει την προκατάληψη της παρούσας κατάστασης σε κάτι θετικό. Αυτό ήταν ένα σχέδιο αποταμίευσης για υπαλλήλους και ονομαζόταν Save More Tomorrow (SMarT plan).²³ Το πρόγραμμα είχε τέσσερα χαρακτηριστικά που αποσκοπούσαν στην υπέρβαση μιας σειράς συμπεριφορικών προκαταλήψεων, συμπεριλαμβανομένης και της υπερβολικής αναγωγής. Το πρώτο ήταν ότι είχε ζητηθεί από τους υπαλλήλους να αυξήσουν μελλοντικά τη συμμετοχή από το μισθό τους στον αποταμιευτικό λογαριασμό. Όσο αργότερα τοποθετείται η αύξηση της αποταμίευσης, τόσο πιο αποτελεσματικό θα είναι, σύμφωνα με την υπερβολική αναγωγή. Το δεύτερο στοιχείο ήταν ότι η αύξηση της αποταμίευσης θα γινόταν μετά από μια προγραμματισμένη αύξηση μισθού· είμαστε αρνητικοί σε μείωση του τρέχοντος εισοδήματός μας αλλά, εφόσον μια αύξηση μισθού βοηθάει να αυξήσουμε και το εισόδημα και την αποταμίευση τότε το αποδεχόμαστε πιο εύκολα. Το τρίτο είναι ότι μετά από κάθε αύξηση μισθού στο μέλλον, το ποσοστό αποταμίευσης σκαρφαλώνει προς τα πάνω μέχρι να φτάσει σε ένα προσυμφωνημένο ανώτατο όριο –εδώ πρόκειται για έναν αυτοματισμό (στους αυτοματισμούς αναφερθήκαμε νωρίτερα). Τέλος, οι εργαζόμενοι έχουν πάντα τη δυνατότητα να αποσυρθούν από το πρόγραμμα όταν το θελήσουν. Η δοκιμαστική εφαρμογή του συγκεκριμένου προγράμματος σε μια βιομηχανική μονάδα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της αποταμίευσης από το 3,5% του εισοδήματος στο 13,6%. Αξίζει να προσέξουμε τον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμ-

22. www.acorns.com

23. Thaler, R. and Benartzi, S., "Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving", *Journal of Political Economy* 112 (supp.) (2004): S164– 87.

μα μεταστρέφει την προκατάληψη υπέρ του παρόντος σε θετικό παράγοντα αποταμίευσης.

Υποθέτουμε ότι όλο και περισσότερα προϊόντα με παρόμοια χαρακτηριστικά θα βγουν στην αγορά. Μπορούμε βέβαια να κάνουμε το ίδιο και μόνοι μας, χωρίς αυτά τα προϊόντα –δίνοντας απλώς οδηγίες στην τράπεζά μας. Ωστόσο το μυστικό της επιτυχίας του προγράμματος είναι η αδράνεια και το κόστος αλλαγής των οδηγιών στο μέλλον.

Προστατεύοντας τον γηραιότερο εαυτό μας

Ένας από τους λόγους που δεν μας αρέσει ο οικονομικός σχεδιασμός είναι το ότι απαιτεί από εμάς να φανταστούμε τους εαυτούς μας γέρους. Το να μπορούμε σε μια διαδικασία να φανταστούμε τον εαυτό μας γέρο και άρρωστο, εύθραυστο και ευάλωτο, μπορεί να μας προκαλεί συναισθήματα μεγάλης απογοήτευσης. Όσο αυξάνεται το προσδόκιμο της ζωής και υποχωρεί η νοσηρότητα, το πιο πιθανό είναι να παραμένουμε σωματικά και πνευματικά υγιείς για περισσότερα χρόνια. Αυτό, βέβαια, σημαίνει ότι η γήρανση έχει αναβληθεί. Δεν έχει εξαλειφθεί.

Η έννοια της υπερβολικής αναγωγής μάς προσκαλεί να δεσμευτούμε απέναντι στον μελλοντικό μας εαυτό με έναν τρόπο που θα ήταν επωφελής –να είμαστε σε καλή φυσική κατάσταση ή να έχουμε πιο υγιή οικονομικά. Υπάρχουν και άλλοι τρόποι με τους οποίους μπορούμε να προστατεύσουμε τον μελλοντικό μας εαυτό μέσα από τις τωρινές μας πράξεις. Κι αυτό επειδή είναι αποδεδειγμένο ότι ο οικονομικός αλφαριθμητισμός μειώνεται με την ηλικία, κυρίως όσον αφορά την αναλυτική σκέψη. Σε μια μελέτη²⁴ για τις γνωστικές δεξιότητες, οι συμμετέχοντες που ήταν από διαφορετικά ηλικιακά γκρουπ κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων που βασίζονταν σε διάφορες γνωστικές δεξιότητες. Οι άνω των 50 παρουσίαζαν μια συνεχή και έντονη μείωση των αναλυτικών ικανοτήτων, ενώ την

24. Salthouse, T., "Executive Functioning", in Park, D. C. and Schwarz, N. (eds), *Cognitive Aging: A Primer*, 2nd ed. (Psychology Press, 2008).

κορυφαία απόδοση είχαν οι ηλικίες από το τέλος των 40 ετών έως τα μέσα των 50.

Προφανώς τα στοιχεία αυτά είναι μέσοι όροι και δεν ισχύουν για τον καθένα, δείχνουν ωστόσο κάτι ενδιαφέρον. Η λήψη των σωστών οικονομικών αποφάσεων έχει δύο συνιστώσες: πείρα και γνώση από τη μία, αναλυτική ικανότητα από την άλλη. Οι νέοι έχουν ισχυρή αναλυτική ικανότητα αλλά περιορισμένη πείρα στα χρηματοοικονομικά προϊόντα. Οι ηλικιωμένοι έχουν μεγάλη πείρα, αλλά φθίνουσα αναλυτική ικανότητα. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι σωστότερες αποφάσεις για τα οικονομικά λαμβάνονται από άτομα 40 και 50 ετών, όταν και η πείρα και η αναλυτική ικανότητα έχουν φθάσει στο ανώτατο όριο.

Γι' αυτό τον λόγο είναι σωστό να καταρτίζουμε τον οικονομικό μας σχεδιασμό στη μέση της ζωής μας, και όχι να αναθέτουμε στον γερασμένο εαυτό μας να κάνει τις οικονομικές ρυθμίσεις που είναι αναγκαίες για να λύσουμε τα θέματα της ανεπαρκούς αποταμίευσης.

Κληρονομίες

Στους υπολογισμούς που κάναμε για την αποταμίευση εστίασαμε το ενδιαφέρον στη χρηματοδότηση της σύνταξης και των μεταβατικών φάσεων. Επίσης αναφερθήκαμε στα στεγαστικά δάνεια, στα δάνεια σπουδών και στην υγεία. Ένα άλλο, όμως, πολύ σύνθη-θες κίνητρο για αποταμίευση είναι η επιθυμία μας να αφήσουμε κληρονομιά.

Είναι ανακουφιστικό για τους περισσότερους γονείς να ξέρουν πως όταν φύγουν από τη ζωή, τα παιδιά τους θα είναι οικονομικά εξασφαλισμένα, και η επιθυμία να περνούν τα περιουσιακά στοιχεία από τη μια γενιά στην άλλη, δημιουργώντας μια αίσθηση αθανασίας, είναι επίσης ισχυρή. Επειδή όμως τα οικονομικά έχουν «εμμονή» με τη στρατηγική συμπεριφορά προσφέρουν έναν ακόμη –κάπως θλιβερό– λόγο στο γιατί οι γονείς αφήνουν κληρονομιά στα παιδιά τους: το κίνητρο της στρατηγικής κληροδότησης. Με απλά λόγια, οι γονείς στην Τρίτη ηλικία μπορούν να χειραγωγούν τη συμπερι-

φορά και τη φροντίδα που τα παιδιά τους δείχνουν απέναντι τους, καθυστερώντας την προοπτική της κληρονομιάς. Όλοι γνωρίζουν το λάθος του βασιλιά Ληρ, ο οποίος μοίρασε το βασίλειό του στις δύο κόρες του, Γκόνεριλ και Ρέγκαν (αποκλείοντας την αγαπημένη του και μικρότερη κόρη Κορντίλια), επειδή ήθελε να απολαύσει τα τελευταία του χρόνια ελεύθερος από τα κρατικά καθήκοντα και τις υποχρεώσεις. Ωστόσο, όταν οι κόρες του πήραν στα χέρια τους τα πλούτη του, η στάση τους απέναντι στον πατέρα τους έγινε βάνανση, απaráδεκτη και απάνθρωπη. Το να καταφεύγουμε στον Σαίξπηρ ίσως να μην είναι η καλύτερη εμπειρική απόδειξη, υπάρχει όμως και μια μελέτη²⁵ σε σημερινά αμερικανικά νοικοκυριά που δείχνει προς την ίδια κατεύθυνση. Δεν υπάρχουν φυσικά μαρτυρίες ότι τα παιδιά «βγάζουν τα μάτια του πατέρα», αλλά τα δεδομένα δείχνουν ότι η επαφή μεταξύ παιδιών και γονιών είναι σε πολύ καλύτερα επίπεδα στις περιπτώσεις που ο γονιός έχει σημαντικό πλούτο να κληροδοτήσει. Πρέπει εδώ να τονιστεί ότι ο πλούτος πρέπει να είναι σε μια μορφή που κληροδοτείται, για να ισχύει το παραπάνω.

Αυτές οι σκέψεις δεν είναι ευχάριστες και οι περισσότεροι νιώθουν άβολα με την έννοια του κινήτρου της στρατηγικής κληροδότησης. Φυσικά υπάρχουν και πολύ ευγενέστερα κίνητρα πίσω από μια κληρονομία.²⁶ Μια μακρά καριέρα σκληρής εργασίας επικεντρωμένη στη συγκέντρωση περιουσιακών στοιχείων, που όμως έχει ως συνέπεια την παραμέληση της οικογένειας, ίσως να κάνει το κίνητρο της στρατηγικής κληροδότησης πιο σχετικό. Η λυπηρή υπόθεση της Μπρουκ Άστορ, που πέθανε σε ηλικία 105 ετών τον Αύγουστο του 2007, μας έδειξε ότι το να είσαι πλούσιος δεν αρκεί για να έχεις στήριξη. Η φιλόanthρωπος, κοσμική και συγγραφέας ανήκε στην πλούσια οικογένεια Άστορ. Το 2009 ο γιός της Άντονι Μάρσαλ (τότε

25. Bernheim, D., Shleifer, A. and Summers, L., "The Strategic Bequest Motive", *Journal of Political Economy* 93 (1985): 1045–76.

26. Αν και είναι ολοφάνερο ότι μορφές του κινήτρου της στρατηγικής κληροδότησης πάντα λειτουργούσαν. Βλ. για ιστορικές αναφορές, Hartog, H., *Someday All This Will Be Yours: A History of Inheritance and Old Age* (Harvard University Press, 2012).

85 ετών) και ο δικηγόρος της Φράνσις Μορισέ φυλακίστηκαν για πλαστογραφία. Το χειρότερο είναι ότι, ενώ συνέβαιναν όλα αυτά, η κυρία Άστορ ζούσε εξαθλιωμένη, με περιορισμένη φαρμακευτική αγωγή και υπό περιορισμό, αποκλεισμένη από συντροφιά και ιατρικές επισκέψεις. Ένας ακόμη λόγος να εξισορροπούμε τη ζωή με τη δουλειά μας και να είμαστε βέβαιοι ότι η φροντίδα και η στήριξη που παίρνουμε από τους φίλους και την οικογένεια βασίζεται στην αφοσίωση και όχι στην προοπτική του οικονομικού κέρδους. Και πρέπει να θυμόμαστε και εμείς οι ίδιοι ότι τα άυλα περιουσιακά μας στοιχεία –οικογένεια, φίλοι, ενδιαφέροντα και πάθη– είναι τελικά η μεγαλύτερη πηγή ευτυχίας στη ζωή.

Απαντήσεις στις ερωτήσεις οικονομικού αλφαριθμητισμού

Ερ.1 : Λίγο πάνω από 110 δολάρια

Ερ.2 : Λιγότερα

Ερ.3 : Λάθος

Ερ.4 : Σωστό

Ερ.5 : Πέφτουν

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:

Ο Χρόνος

Από την αναψυχή στην αναδημιουργία

Μια κεντρική ιδέα του βιβλίου αυτού είναι το δώρο των επιπλέον χρόνων. Έχουμε ήδη εξετάσει το πώς αυτά τα παραπάνω χρόνια μπορούν να δομηθούν σε συνέχειες και τι μπορούμε να καταφέρουμε σ' αυτές τις νέες και διαφορετικές χρονικές στιγμές. Εδώ, στρέφουμε την προσοχή μας από τις μεγάλες χρονικές περιόδους στην εξέταση του χρόνου σε μήνες, εβδομάδες, ημέρες, ώρες, ακόμα και λεπτά. Το ερώτημα που θέτουμε είναι απλό: πώς θα ξοδέψετε αυτά τα πρόσθετα λεπτά, ώρες, μέρες, εβδομάδες. Θα δουλέψετε περισσότερο για να τα μετατρέψετε σε χρήμα, θα παρακολουθήσετε μαθήματα και θα τα μετατρέψετε σε δεξιότητες ή θα ξαπλώσετε στον καναπέ και θα βλέπετε τηλεόραση;

Ο χρόνος είναι μέγεθος εγγενώς ισότιμο (όλοι έχουν 24 ώρες στη μέρα τους) και εγγενώς λιγοστό (οι περισσότεροι ισχυρίζονται ότι δεν έχουν αρκετό). Είναι λοιπόν μια ζωή 100 ετών διαφορετική από μια ζωή 70 ετών όταν τη ζούμε λεπτό προς λεπτό; Ποσοτικά, ασφαλώς και είναι. Κάθε εβδομάδα έχει εν δυνάμει 168 παραγωγικές ώρες –σε 70 χρόνια οι ώρες αυτές είναι 611.000 και σε 100 είναι 873.000. Ποιοτικά υπάρχει σίγουρα μεγάλη διαφορά όταν η ζωή επιμηκύνεται και οι άνθρωποι λαμβάνουν τις δικές τους αποφάσεις για το πώς να χρησιμοποιήσουν αυτές τις πρόσθετες

ώρες. Οι επιλογές είναι ατελείωτες: μπορούν να δουλέψουν για να δημιουργήσουν οικονομικά αποθέματα· μπορούν επίσης να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους· να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στους φίλους τους, στο/η σύντροφό τους και στα παιδιά τους· να φροντίσουν την υγεία τους, να πάρουν εκπαιδευτική άδεια, να διευρύνουν τα δίκτυά τους ή να εξερευνήσουν διαφορετικές δουλειές ή διαφορετικούς τρόπους ζωής.

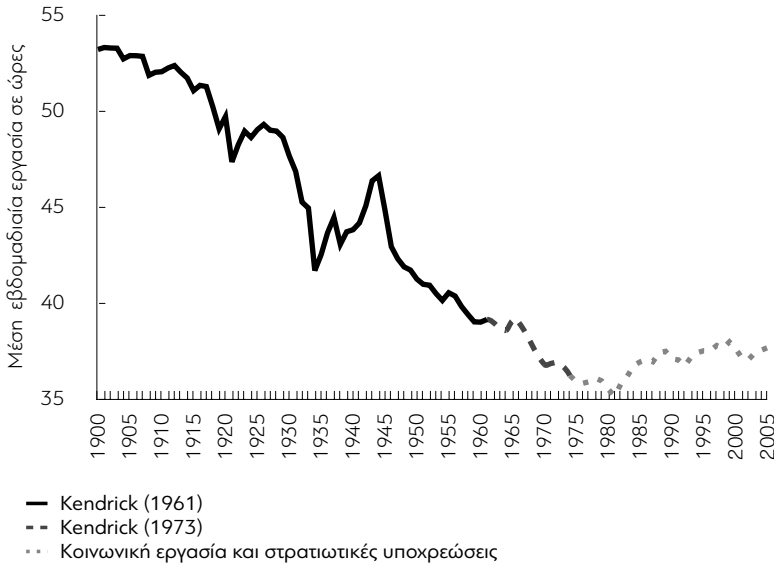
Όταν σκεφτόμαστε τον τρόπο με τον οποίο περνάμε τον χρόνο μας, είναι χρήσιμο να υπενθυμίζουμε στους εαυτούς μας ότι, ενώ ο χρόνος φαίνεται προκαθορισμένος και πέρα από τον έλεγχό μας, στην πραγματικότητα η αντίληψη του χρόνου είναι σε μεγάλο ποσοστό μια κοινωνική σύμβαση. Η κοινωνική σύμβαση είναι προφανής στο κυρίαρχο μοντέλο των φάσεων της ζωής, αλλά ισχύει και για μικρότερες μονάδες χρόνου. Η διάρκεια της εργάσιμης ημέρας, ο αριθμός των εργάσιμων ημερών της εβδομάδας, η ύπαρξη του Σαββατοκύριακου, ο αριθμός των ημερών διακοπών και ο ελεύθερος χρόνος δεν είναι προκαθορισμένα. Αντίθετα, έχουν εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου και αναμφίβολα θα συνεχίσουν να εξελίσσονται.

Είναι χρήσιμο λοιπόν να δούμε το πώς η χρήση του χρόνου εξελίχθηκε ιστορικά και να σκεφτούμε το πώς μπορεί να αλλάξει στο μέλλον. Πιστεύουμε ότι θα υπάρξει μια ευρεία αναδόμηση στη χρήση του χρόνου και ότι αυτή η εξέλιξη θα είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης της μακροζωίας, της ανάγκης να επενδύσουμε σε άυλα περιουσιακά στοιχεία και μιας πιο μακροπρόθεσμης ιστορικής τάσης για μείωση των ωρών εργασίας.

Το παράδοξο των ωρών εργασίας

Γενικά, οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερες ώρες από ό, τι πριν από πενήντα ή εκατό χρόνια. Ήδη από τον ένατο αιώνα, ο Βασιλιάς Αλφρέδος της Αγγλίας προσπάθησε να μοιράσει τη μέρα σε τρία οκτάωρα: δουλειάς, αναψυχής, ύπνου. Έπρεπε να φτάσουμε όμως στις αρχές και στα μέσα του εικοστού αιώνα για να γίνει η οκτάωρη εργασία πραγματικότητα για τους περισσότερους ανθρώπους στον

Γράφημα 8.1: Μέση εβδομαδιαία εργασία ανά εργαζόμενο



Πηγή: Ramey and Francis, “A century of work and leisure”, *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(2) (2009):189-224.

ανεπτυγμένο κόσμο. Στην εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης το ωράριο ήταν μεταξύ δέκα και δεκαέξι ώρες εργασίας, έξι μέρες την εβδομάδα, τόσο για τους ενήλικες όσο και για τα παιδιά. Το 1847 ψηφίστηκε νόμος στη Βρετανία που περιορίζει το ωράριο σε δέκα ώρες ημερησίως, αλλά μόνο για τις γυναίκες και τα παιδιά.

Ρίξτε μια ματιά στο Γράφημα 8.1 για να δείτε τον ρυθμό μείωσης της μέσης εβδομάδας εργασίας στις ΗΠΑ. Μέχρι το 1920, οι μέσες ώρες εβδομαδιαίας εργασίας των ανδρών ήταν 50 ώρες. Μέχρι το 2005 είχαν μειωθεί σε 37 ώρες.¹

1. Ramey, V. and Francis, N., "A Century of Work and Leisure", *American Economic Journal: Macroeconomics* 1 (2) (2009): 189–224.

Το 1930 ο διάσημος οικονομολόγος Τζον Μείναρντ Κέινς έγραφε στο δοκίμιο του *Οικονομικές Δυνατότητες για τα Εγγόνια μας* (*Economic Possibilities of our Grandchildren*), ότι η αυξανόμενη ευημερία θα έφερνε υπεραφθονία ελεύθερου χρόνου, σε βαθμό που το πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί ωφέλιμα θα αποτελούσε πρόβλημα για την ανθρωπότητα.

«Έτσι, για πρώτη φορά από τη δημιουργία του, ο άνθρωπος θα βρεθεί αντιμέτωπος με το αληθινό, αιώνιο πρόβλημά του, πώς να χρησιμοποιήσει την ελευθερία του από πειστικές φροντίδες, πώς να γεμίσει τον ελεύθερο χρόνο που η επιστήμη και ο ανατοκισμός εξασφάλισαν γι' αυτόν, ώστε να ζήσει με σύνεση και ευχάριστα και καλά».

Ο Κέινς δεν αναφερόταν στο ανέλπιστο δώρο του πρόσθετου χρόνου που προέκυψε με τη μακροζωία, αλλά στον επιπλέον χρόνο που ήταν αποτέλεσμα της ευημερίας. Ο συλλογισμός του είναι βασισμένος στην έννοια του «αποτελέσματος εισοδήματος». Η έννοια αυτή δείχνει ότι όσο οι άνθρωποι πλουτίζουν, τόσο επιθυμούν να καταναλώνουν περισσότερα αγαθά, μεταξύ των οποίων και περισσότερο ελεύθερο χρόνο για αναψυχή. Συνεπώς, όσο η παραγωγικότητα και οι μισθοί ανεβαίνουν, θα υπάρχει μείωση των ωρών εργασίας, μείωση της εργασιακής εβδομάδας, μεγαλύτερα Σαββατοκύριακα και περισσότερος χρόνος διακοπών. Φυσικά, ο Κέινς δεν είναι ο μόνος που τα είχε προβλέψει αυτά. Υπάρχουν σύγχρονοι επιστήμονες της τεχνολογίας που πιστεύουν ότι οι προβλέψεις του Κέινς θα πραγματοποιηθούν στις αμέσως επόμενες δεκαετίες, καθώς τα ρομπότ αυξάνουν την παραγωγικότητα και απελευθερώνουν τους εργαζόμενους από την αγγαρεία της εργασίας και των υποχρεώσεων του νοικοκυριού.

Μπορεί βέβαια να μπούμε στον πειρασμό να πιστέψουμε ότι ο Κέινς έκανε απλώς λάθος. Είναι μάλλον απίθανο να θεωρείτε ότι το πρόβλημά σας αυτή τη στιγμή είναι ότι σας περισσεύει ο ελεύθερος χρόνος ή ότι θα σας περισσεύει στο μέλλον. Αλλά ο Κέινς δεν είχε εντελώς άδικο. Σωστά διέγινωσε ότι η αυξανόμενη ευμάρεια και παραγωγικότητα θα καταλήξουν σε περισσότερο χρόνο για αναψυχή και αυτό έχει ήδη συμβεί. Το αποτέλεσμα εισοδήματος πράγματι

υπάρχει –απλώς δεν είναι τόσο ισχυρό όσο είχε προβλέψει ο Κέινς. Ο Κέινς υποτίμησε την ανάπτυξη του καταναλωτισμού στον εικοστό αιώνα. Είναι γεγονός ότι όσο οι άνθρωποι πλουτίζουν, επιθυμούν να έχουν περισσότερα από τα περισσότερα πράγματα, συμπεριλαμβανομένου και του ελεύθερου χρόνου. Αλλά, αυτό που αποδείχτηκε ήταν πως ήθελαν περισσότερα υλικά αγαθά σε μεγαλύτερο βαθμό από όσο επιθυμούσαν την αναψυχή. Έτσι, ενώ το ωράριο εργασίας μειώθηκε, δεν μειώθηκε στον βαθμό που είχε υποθέσει ο Κέινς. Αυτό αποτυπώνει και ένα σχόλιο που έχουμε κάνει σε πολλά σημεία σ' αυτό το βιβλίο: όσο πιο πολύ καταναλώνετε και όσο πιο πολύ σας αρέσουν τα υλικά αγαθά, τόσο πιο πολλά χρόνια θα πρέπει να περάσετε δουλεύοντας.

Ακόμη και αν ο Κέινς υπερεκτίμησε την ισχύ του, το αποτέλεσμα εισοδήματος πράγματι είχε σημαντική επίδραση που οδήγησε με τα χρόνια στη μείωση του μέσου όρου των ωρών εργασίας. Συνεπώς, αν δεχτούμε ότι το εισόδημα και η παραγωγικότητα θα συνεχίσουν να αυξάνονται, τότε θα πρέπει να περιμένουμε περαιτέρω αύξηση του ελεύθερου χρόνου και μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας.

Αλλά αν μεταφέρουμε αυτό το δεδομένο από το γενικό πλαίσιο στο ειδικό, τότε η αίσθηση θα είναι αρκετά διαφορετική. Σκεφτείτε τη δική σας ζωή τώρα: αισθάνεστε ότι εργάζεστε λιγότερο και ότι διαθέτετε μεγαλύτερη ευχέρεια χρόνου; Μάλλον όχι. Μάλλον είστε σαν τους περισσότερους, που αισθάνονται φτωχοί από χρόνο και περισσότερο πιεσμένοι από ποτέ.² Το 1965, περίπου το 25% των Αμερικανών ανέφεραν ότι «αισθάνονται συνεχώς ότι βιάζονται για να προλάβουν». Το 1995 το ποσοστό αυτό είχε αυξηθεί στο 35%. Και είναι γεγονός ότι υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι τα προβλήματα γάμου, η έλλειψη ύπνου και οι ασθένειες που συνδέονται με το άγχος έχουν αυξηθεί. Φανταζόμαστε ότι αυτή η αίσθηση ότι δεν έχουμε αρκετό χρόνο τροφοδοτεί την κατάρα της Οντίν. Το να

2. Schor, J., *The Overworked American* (Basic Books, 1993) και *Plenitude: The New Economics of True Wealth* (Penguin, 2010).

σας λένε ότι έχετε περισσότερα χρόνια ζωής αλλά θα τα περάσετε δουλεύοντας περισσότερο, τη στιγμή, μάλιστα, που ήδη νιώθετε ότι ο χρόνος σας πιέζει, ακούγεται καταθλιπτικό.

Αλλά αν ο Κείνς είχε δίκιο και οι άνθρωποι θα δουλεύουν λιγότερο, γιατί τόσο πολλοί αισθάνονται τόσο έντονα την πίεση του χρόνου;

Το φαινόμενο Downton Abbey

Ένας λόγος που εξηγεί το φαινόμενο είναι το ότι, ενώ κατά μέσο όρο οι ώρες εργασίας έχουν μειωθεί, αυτό δεν σημαίνει ότι όλοι δουλεύουμε λιγότερες ώρες. Κατά τη διάρκεια του περασμένου αιώνα υπήρξε μια ενδιαφέρουσα μεταβολή. Πριν, οι φτωχοί και ανειδίκευτοι εργάτες δούλευαν περισσότερες ώρες. Ήταν εκείνοι που μοχθούσαν στα εργοστάσια που δημιουργήθηκαν κατά τη Βιομηχανική Επανάσταση. Αντίθετα, οι πλούσιοι και ειδικευμένοι εργαζόμενοι δούλευαν λιγότερες ώρες. Στην πιο ακραία του μορφή ήταν αυτό που ο Βέμπλεν χαρακτήρισε ως η «αργόσχολη τάξη» (*leisure class*),³ η οποία απεικονίζεται πολύ εύστοχα στη δημοφιλή τηλεοπτική σειρά *Downton Abbey*. Η μεταβολή στον τρόπο ζωής τόσο των φτωχών και των ανειδίκευτων όσο και των πλούσιων και ειδικευμένων ολοκληρώθηκε γύρω στη δεκαετία του 1990. Από αυτό το σημείο και έπειτα εκείνοι που είχαν χαμηλότερα εισοδήματα δούλευαν λιγότερες ώρες και εκείνοι που είχαν μεγαλύτερους μισθούς άρχισαν να δουλεύουν περισσότερο. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερη η αμοιβή, τόσο περισσότερη η δουλειά.⁴

Αυτό ίσχυε κυρίως για εκείνους που είχαν τα υψηλότερα εισοδήματα. Το 1979 μόνο το 15% των ανδρών με υψηλά εισοδήματα στις ΗΠΑ (δηλαδή το ανώτερο 20% των εργαζομένων) δούλευαν πάνω από πενήντα ώρες την εβδομάδα. Το 2006 το ποσοστό αυτό είχε ανέλθει στο 27% (σχεδόν διπλάσιο). Το αντίθετο συνέβαινε σε αυτούς με τα χαμηλά εισοδήματα. Το 1979, το 22% των ανδρών που

3. Veblen, T., *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions* (The Macmillan Company, 1899).

4. Costa, D., "The Wage and Length of the Work Day: From the 1890s to 1991", *Journal of Labor Economics* (1998): 133–59.

είχαν χαμηλές αποδοχές (το κατώτατο 20%) εργαζόταν πάνω από πενήντα ώρες την εβδομάδα. Το 2006 το ποσοστό είχε πέσει στο 13%.

Γιατί οι υψηλόμισθοι εργάζονται περισσότερες ώρες και γιατί δεν έγιναν μέλη της αργόσχολης τάξης του Βέμπλεν; Για να απαντήσουμε το ερώτημα θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ένα άλλο φαινόμενο, το οποίο με την πάροδο του χρόνου αντιστάθμισε την επίδραση του αποτελέσματος εισοδήματος. Αυτό είναι το «αποτέλεσμα υποκατάστασης» (*substitution effect*), σύμφωνα με το οποίο όσο οι αποδοχές αυξάνονται, τόσο αυξάνεται και το κόστος του ελεύθερου χρόνου (δηλαδή του χρόνου που δεν εργαζόμαστε). Σκεφτείτε το κάπως έτσι: το κόστος της μικρότερης εβδομάδας εργασίας είναι η μείωση του εισοδήματος που προκύπτει ως αποτέλεσμα των λιγότερων ωρών εργασίας. Όσο αυξάνεται το εισόδημα, ο ελεύθερος χρόνος, με αυτήν την έννοια, γίνεται ακριβότερος. Όσπου φτάνει ένα σημείο όπου υπεισέρχεται το κόστος της υποκατάστασης· δηλαδή το ωρομίσθιο είναι τόσο υψηλό, ώστε ο ελεύθερος χρόνος κοστίζει πολύ και έτσι αποφασίζουμε να δουλεύουμε περισσότερες ώρες. Φυσικά και η φορολογία παίζει τον ρόλο της και ένας από τους λόγους για τους οποίους έγινε αυτή η αλλαγή είναι ότι έχει μειωθεί η φορολογία των υψηλών εισοδημάτων: όσο πιο υψηλή η φορολογία, τόσο πιο φτηνή γίνεται η κατανάλωση ελεύθερου χρόνου. Αυτός είναι, ίσως, ο λόγος που στην Ευρώπη όπου οι φορολογικοί συντελεστές είναι υψηλότεροι, οι άνθρωποι έχουν την τάση να δουλεύουν λιγότερο μέσα στην εβδομάδα και να κάνουν περισσότερες διακοπές.

Φυσικά αυτός δεν είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι δουλεύουν περισσότερο από όσο προέβλεψε ο Κέινς. Υπάρχει και το ζήτημα της κοινωνικής θέσης. Όσο δουλεύουμε περισσότερο και θεωρούμε τόσο εμείς όσο και οι άλλοι γύρω μας ότι είμαστε απασχολημένοι και ότι οι ικανότητές μας έχουν ζήτηση, ίσως νιώθουμε καλύτερα, καθώς κατά βάθος πιστεύουμε ότι οι άλλοι αναγνωρίζουν την αξία μας. Το περιβάλλον στο οποίο εργαζόμαστε παίζει επίσης ρόλο στον καθορισμό των ωρών εργασίας. Μία από τις επιπτώ-

σεις του φαινομένου της πώλωσης της αγοράς εργασίας είναι ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στο ανώτερο επίπεδο δεξιοτήτων νιώθουν όλο και μεγαλύτερη πίεση, καθώς βλέπουν ότι στην αγορά εργασίας «ο νικητής τα παίρνει όλα». Πιέζονται επίσης και από τα διευθυντικά στελέχη που πιστεύουν ότι οι πολλές ώρες εργασίας παίζουν κρίσιμο ρόλο στη στρατηγική ανταγωνισμού της εταιρείας. Σε ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον, οποιαδήποτε υποχώρηση στο ωράριο εργασίας δημιουργεί τον κίνδυνο όχι απλώς της απώλειας κάποιων συμβολαίων, αλλά και της απώλειας μεγάλου μέρους επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ακόμη πιο ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι η υψηλόμισθη και πολύωρη εργασία μπορεί να περιέχει και ευχάριστες πλευρές. Αυτό βέβαια δεν αναιρεί το άγχος και την πίεση που υπάρχει σε αυτές τις θέσεις εργασίας, αλλά αξίζει να σημειωθεί ότι μελέτες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται όσο αυξάνονται οι αποδοχές.⁵ Θα μπορούσε να πει κανείς ότι το ωρομίσθιο ενεργοποιεί την εργασιακή ικανοποίηση ή πως όσο λιγότερο χειρωνακτική και διεκπεραιωτή είναι μια δουλειά, τόσο πιο ευχάριστη είναι. Το αποτέλεσμα είναι ότι όσο πιο ικανοποιητική είναι η εργασία, τόσο πιο πολλές ώρες είμαστε διατεθειμένοι να δουλεύουμε.

Το αίνιγμα του ελεύθερου χρόνου

Υπάρχουν κι άλλοι λόγοι να αισθάνεται κανείς «φτωχός από χρόνο». Ακόμη κι αν κατά μέσο όρο εργαζόμαστε λιγότερες ώρες, δεν σημαίνει ότι έχουμε περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Είναι σαφές ότι ο χρόνος που περνάμε εκτός δουλειάς ή ο χρόνος που περνάμε σπουδάζοντας δεν είναι το ίδιο με τον ελεύθερο χρόνο. Για παράδειγμα, μπορεί να δουλεύετε οκτώ ώρες αλλά αν έχετε και άλλες δύο ώρες μετακίνησης, τότε αυτές οι δύο επιπλέον ώρες δεν θα έπρεπε

5. Βλ., για παράδειγμα, Grund, C. and Silwka, D., "The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction – Empirical Evidence and Theoretical Implications", IZA Discussion Paper 01/2001.

να συμπεριλαμβάνονται στο «ωράριο εργασίας»; Ο Αριστοτέλης όρισε τον ελεύθερο χρόνο ως ελευθερία από την αναγκαιότητα της εργασίας, αλλά η εργασία είναι κάτι πολύ ευρύτερο από τον χρόνο που περνάμε στη δουλειά.

Το γεγονός ότι δεν εργαζόμαστε δεν σημαίνει πως όταν τρέχουμε για να κάνουμε εξωτερικές δουλειές, ή δουλειές του σπιτιού αυτό θα πρέπει να θεωρείται ως ελεύθερος χρόνος. Χωρίς αμφιβολία, ο ορισμός του ελεύθερου χρόνου είναι ο χρόνος που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε κατά τη διακριτική μας ευχέρεια, αλλά ούτε κι αυτός ο ορισμός είναι ολοκληρωμένος. Μπορούμε να επιλέξουμε να κοιμηθούμε έξι ώρες αντί για οκτώ, αλλά μπορούν αυτές οι δύο επιπλέον ώρες ύπνου να θεωρηθούν ελεύθερος χρόνος;

Ένας τρόπος για να σκεφτούμε τον ελεύθερο χρόνο και την κατανομή του χρόνου γενικότερα είναι να αναλογιστούμε πόση ικανοποίηση αντλούμε από τις δραστηριότητές μας. Τα αποτελέσματα μιας έρευνας στις ΗΠΑ έδειξαν ότι στην κορυφή των δραστηριοτήτων που μας προσφέρουν ικανοποίηση είναι το σεξ, τα σπορ, το ψάρεμα, οι τέχνες και η μουσική, οι βόλτες σε μπαρ και καφέ, το παιχνίδι με τα παιδιά μας, η κουβέντα και το διάβασμα με τα παιδιά, ο ύπνος, το να πηγαίνουμε στην εκκλησία και το σινεμά. Στο κάτω μέρος της λίστας είναι η δουλειά, η φροντίδα του μωρού, οι μετακινήσεις, τα θελήματα, το μαγείρεμα και το διάβασμα στο σπίτι, οι επισκευές του σπιτιού, και η ενασχόληση με τα προβλήματα υγείας των παιδιών.⁶ Μπορεί μεν να δουλεύουμε λιγότερο αλλά τελικά περνάμε περισσότερο χρόνο κάνοντας πράγματα που μας δίνουν τη μεγαλύτερη ευχαρίστηση;

Πόσο ελεύθερο χρόνο έχουν οι άνθρωποι σήμερα; Μία μελέτη έχει υπολογίσει ότι το 1900 οι άνθρωποι είχαν περίπου τριάντα ώρες ελεύθερο χρόνο την εβδομάδα. Μέχρι το 1950 οι ώρες αυτές είχαν αυξηθεί στις σαράντα και το 1980 είχαν φτάσει στις σαράντα

6. Ramey, V. A. and Francis, N., "A Century of Work and Leisure" (National Bureau of Economic Research, 2006).

πέντε. Από τότε άρχισαν να ελαττώνονται και το 2000 είχαν φτάσει πάλι στις σαράντα. Άλλες μελέτες υποστηρίζουν ότι η αύξηση ήταν ακόμη μεγαλύτερη. Μεταξύ του 1963 και του 2003 οι άνδρες επωφελήθηκαν με πέντε έως οκτώ πρόσθετες ώρες ελεύθερου χρόνου ανά εβδομάδα, ενώ για τις γυναίκες οι ώρες ήταν τέσσερις με οκτώ.⁷

Οπότε ο Κέινς είχε δίκιο –πολλοί άνθρωποι επωφελούνται από τις παραπάνω ελεύθερες ώρες, ωστόσο το μέγεθος της αύξησης απέχει πολύ από το να μπορεί να θεωρηθεί άφθονο. Επιπλέον, αυτή η αύξηση του ελεύθερου χρόνου, τα Σαββατοκύριακα και οι διακοπές, σήμαινε ότι ο 20^{ός} αιώνας γνώρισε μια δραματική αύξηση της βιομηχανίας αναψυχής: αθλητικές δραστηριότητες, ταξίδια, κινηματογράφος και τηλεόραση, όλες αυτές είναι εμπορικές δραστηριότητες που άνθισαν εξαιτίας της αύξησης του ελεύθερου χρόνου.

Αυτό οδηγεί στην καρδιά της συζήτησης σχετικά με το πόσο χρόνο διαθέτουμε για αναψυχή. Τη στιγμή της συγγραφής αυτού του βιβλίου, οι άνθρωποι έχουν περισσότερο χρόνο στη διακριτική τους ευχέρεια από όσο διέθεταν στην αρχή του 20^{ού} αιώνα. Ωστόσο, ο λόγος που οι άνθρωποι νιώθουν ότι ο χρόνος δεν τους φτάνει, δεν είναι επειδή τους λείπει χρόνος για να τον διαθέσουν κατά την ευχέρειά τους, αλλά επειδή τους λείπει αδέσμευτος χρόνος. Με άλλα λόγια, οι επιλογές που κάνουμε στον διαθέσιμο χρόνο μας δεν μας αφήνουν αδέσμευτο χρόνο. Όπως το έχουν πει και οι οικονομολόγοι Γκάρι Μπέκερ και Στέφαν Λίντερ, η κατανάλωση χρειάζεται χρόνο.⁸ Όσο οι άνθρωποι γίνονται πλουσιότεροι, αποκτούν όλο και περισσότερα καταναλωτικά αγαθά και ο ελεύθερος τους χρόνος γίνεται πιο έντονος, καθώς ο ρυθμός συσσώρευσης αγαθών γίνεται υψηλότερος από τον ρυθμό αύξησης του αδέσμευτου ελεύθερου χρόνου. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι άνθρωποι αισθάνονται πως στριμώχνουν τον ελεύθερο χρόνο τους σε ολοένα και μικρότερες χρονικές περιόδους.

7. Aguiar, M. and Hurst, E., "Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades", *Quarterly Journal of Economics* 122 (3) (2007).

8. Becker, G., "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal* (1965): 493–517 και Linder, S., *The Harried Leisure Class* (Columbia University Press, 1970).

Πώς θα χωρέσετε το θέατρο, το Facebook, ένα πάρτι, μια εξόρμηση για ψάρεμα και την τελευταία μίνι σειρά που βγήκε στο Netflix;

Προαναγγελία κλεισίματος

Καθώς αναλογίζεστε τον τρόπο με τον οποίο θα κατανείμετε το χρόνο σας σε μια μακρά παραγωγική ζωή, πιθανότατα έχετε στο νου σας τις τυπικές οκτώ ώρες εργασίας και τις δύο μέρες ξεκούρασης, δηλαδή τα Σαββατοκύριακα. Εμείς πιστεύουμε ότι έχει έρθει η ώρα να αμφισβητήσουμε αυτή την κατανομή χρόνου. Αν η λογική του Κέινς για το αποτέλεσμα εισοδήματος ισχύει, τότε είναι πιθανόν να βρεθούμε στο μέλλον με περισσότερο ελεύθερο χρόνο και μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα.

Στο μεγαλύτερο μέρος του ανεπτυγμένου κόσμου, η Βιομηχανική Επανάσταση είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές αυξήσεις στον αριθμό των ωρών που εργάζονταν οι άνθρωποι. Είναι εντυπωσιακό ότι, στους τέσσερις αιώνες που μεσολάβησαν μεταξύ του 1200 και του 1600, οι ώρες εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο κυμαίνονταν μεταξύ 1.500 και 2.000 σε ετήσια βάση. Όμως, ήδη το 1840, στην πλήρη ανάπτυξη της Βιομηχανικής Επανάστασης, οι ώρες εργασίας ετησίως είχαν κάνει άλμα στις 3.500, με σύνθητες ωράριο στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο τις 70 ώρες την εβδομάδα για πενήντα δύο εβδομάδες το χρόνο. Δεν ήταν έκπληξη λοιπόν πως το αίτημα για μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα έγινε μια σταθερά των διεκδικήσεων των εργατικών κινημάτων σε όλο τον 19^ο αιώνα.

Υπό την πίεση των εργατών, το Σάββατο έγινε μισή εργάσιμη μέρα αλλά οι ώρες εργασίας εβδομαδιαίως παρέμεναν πολύ περισσότερες από σαράντα. Μόνο στο πρώτο μισό του εικοστού αιώνα καθιερώθηκε η εβδομάδα των πέντε ημερών και άρχισε να καθιερώνεται το οκτάωρο. Στις ΗΠΑ το 1914 ο Χένρι Φορντ εφάρμοσε την εβδομάδα των σαράντα ωρών, αλλά ο περιορισμός των ωρών επίσημα νομοθετήθηκε το 1938. Στην Ευρώπη η πρόοδος ήταν πιο γρήγορη: η Γερμανία περιόρισε το ωράριο στις αρχές του αιώνα, η Ρωσία το 1917, η Πορτογαλία το 1919 και η Γαλλία το 1936. Το 2015, οι μέσες

ώρες εργασίας ανά εβδομάδα στη Γερμανία ήταν τριάντα πέντε, ενώ στη Γαλλία, την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν τριάντα επτά.

Παρομοίως, το εργατικό κίνημα διεκδίκησε και πέτυχε αυξήσεις στην άδεια μετ' αποδοχών, παρ' όλο που υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις χώρες ως προς τις εργοδοτικές υποχρεώσεις. Τη στιγμή της συγγραφής, η πλήρης εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνοδεύεται από τουλάχιστον είκοσι ημέρες άδεια μετ' αποδοχών, ενώ σε πολλές χώρες είναι περισσότερες: στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι είκοσι πέντε και στη Σουηδία τριάντα τρεις. Σε άλλες πάλι η υποχρέωση είναι πολύ μικρή: στις ΗΠΑ είναι δώδεκα ημέρες και στην Ιαπωνία είναι δεκαοκτώ.⁹

Είναι σημαντικό να σταματήσουμε για λίγο εδώ και να σκεφτούμε πόσο θεμελιώδης ήταν αυτή η μετάβαση στην πενήτημερη εβδομάδα εργασίας και στην άδεια μετ' αποδοχών. Κανείς δεν γνωρίζει το γιατί η εβδομάδα δομήθηκε σε επτά ημέρες. Δεν μιμείται κανένα φυσικό φαινόμενο. Οι μήνες και τα χρόνια φαίνεται ότι επινοήθηκαν από τους αρχαίους Βαβυλώνιους και αντιστάθηκαν στις προσπάθειες της Γαλλικής Επανάστασης να τους εξορθολογήσει με τη δημιουργία μηνών που θα αποτελούνταν από τρεις δεκαήμερες εβδομάδες ο καθένας. Η ύπαρξη της αργίας του Σαββάτου ως ημέρας αργίας είναι σχετικά πιο πρόσφατη αλλά και πάλι υπάρχει με κάποια μορφή εδώ και αιώνες, ακόμα κι αν η ίδια η ημέρα διαφέρει από έθνος σε έθνος και η τήρηση της συγκεκριμένης αργίας έχει διαφορετική ένταση με την πάροδο του χρόνου.

Η εβδομάδα και η ημέρα ανάπαυσης είναι μια σταθερά της ανθρώπινης ιστορίας, αλλά το Σαββατοκύριακο είναι πολύ πιο πρόσφατη επινόηση. Το Λεξικό της Αγγλικής Γλώσσας της Οξφόρδης χρονολογεί την πρώτη εμφάνιση της λέξης «Σαββατοκύριακο» με

9. Σ.τ.Ε. Στην Ελλάδα στον ιδιωτικό τομέα η ετήσια άδεια αρχίζει από 20 εργάσιμες (1 μήνα). Αυξάνεται έως 22 εργάσιμες με τρία χρόνια εργασία. Με 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη αυξάνεται σε 25 ημέρες και με 25 χρόνια στις 26 ημέρες. Σε ορισμένα τμήματα του Δημοσίου μπορεί να ισχύουν ελαφρώς αυξημένα δικαιώματα αδειας. Στις άδειες αυτές προστίθενται οι επίσημες αργίες και ενδεχομένως άλλες αργίες.

τη σημασία του διαλείμματος δύο ημερών από την εργασία μόλις το 1878. Άρα η επινόηση της πενθήμερης εβδομάδας και της διήμερης ανάπαυσης είναι ένα σχετικά πρόσφατο φαινόμενο στην ανθρώπινη ιστορία και όχι κάτι βαθιά ριζωμένο στην ψυχή μας.

Με άλλα λόγια, ο τρόπος που έχει δομηθεί η εβδομάδα δεν ήταν ιστορικά σταθερός, αλλά έχει αλλάξει με την πάροδο του χρόνου. Μελλοντικά, αν οι ώρες εργασίας συνεχίσουν να μειώνονται, τότε είναι σαφές ότι αναμένεται να υπάρξει μια αναδόμηση του χρόνου και της εργάσιμης εβδομάδας. Η δυσκολία είναι ότι αν το μέσο ωράριο ανά ημέρα γίνει επτά ώρες, τότε οι περαιτέρω μειώσεις δεν θα αποτελούν την καλύτερη δυνατή λύση. Κι αυτό γιατί υπάρχουν σταθερές δαπάνες χρόνου που σχετίζονται με την εργασία, όπως οι μετακινήσεις, η προετοιμασία για την ημέρα ή η μετάβαση στο σπίτι. Αυτές οι σταθερές δαπάνες χρόνου σημαίνουν ότι είναι καλύτερο να δουλεύουμε περισσότερες ώρες σε λιγότερες μέρες. Από την οπτική γωνία αυτού του βιβλίου, το ενδιαφέρον ερώτημα είναι αν είναι δυνατόν να αναδομήσουμε τον χρόνο με τρόπο που να υποστηρίζει μια ζωή ως τα 100. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι είναι δυνατόν. Για παράδειγμα ο Μεξικανός δισεκατομμυριούχος Κάρλος Σλιμ θεωρεί ότι η κοινωνία πρέπει να μεταβεί στην εβδομάδα των τριών ημερών με βάρδιες έντεκα ωρών την ημέρα.¹⁰ Το επιχειρήμα του είναι ότι, αντί ο ελεύθερος χρόνος να αναβάλλεται για τη συνταξιοδότηση, είναι πιο λογικό να εξαπλώνεται σε όλη μας τη ζωή και να δουλεύουμε μέχρι τα 75 μας.

Τα διλήμματα της αναδιοργάνωσης του χρόνου είναι πολύ εμφανή στα σενάρια της Τζέιν. Θεωρούμε ότι χωρίς ουσιαστική αναδιοργάνωση του χρόνου ούτε το σενάριο 3.0 ούτε και το 3.5 σταδίων μπορούν να υλοποιηθούν. Είναι απίθανο η Τζέιν να μπορέσει να διατηρήσει τα παραγωγικά περιουσιακά στοιχεία της και να φροντίσει τα ζωτικά στοιχεία της αν εργάζεται μέχρι τα 80 της σε μια δουλειά με ωράριο 9-5, με διήμερα Σαββατοκύριακα και δύο με

10. <http://www.ft.com/cms/s/0/4899aaf8-0e9f-11e4-ae0e-001144feabdc0.html#axzz3nJ2crVXm>.

πέντε εβδομάδες άδεια τον χρόνο. Απλώς δεν θα είχε τον διαθέσιμο χρόνο για επανεκπαίδευση και αναζωογόνηση. Αυτός είναι και ο λόγος που δημιουργήσαμε τα σενάρια 4.0 και 5.0 σταδίων και επινοήσαμε την έννοια της φάσης ζωής στην οποία εξερευνούμε και γινόμαστε ανεξάρτητοι παραγωγοί.

Αν όμως η Τζέιν ήθελε να δουλεύει σε μια εταιρεία κατά το μεγαλύτερο μέρος της καριέρας της; Τότε θα ήταν πράγματι δυνατό να κάνουμε τα σενάρια 3.0 και 3.5 σταδίων μια βιώσιμη επιλογή. Αλλά για να συμβεί αυτό η Τζέιν θα πρέπει να δουλεύει λιγότερες από πέντε ημέρες την εβδομάδα και να κάνει μακρά διαλείμματα αναζωογόνησης. Αν η ιστορική τάση της αύξησης του χρόνου αναψυχής συνεχιστεί, και αν αυτό συνοδευτεί από μια αναδιοργάνωση του χρόνου σε επίπεδο εβδομάδας, τότε και η Τζέιν θα έχει να επιλέξει μεταξύ περισσότερων εναλλακτικών σεναρίων. Θα μπορούσε ακόμη και να περιλαμβάνεται ένα σενάριο ζωής τριών φάσεων με μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα και μεγαλύτερες διακοπές σε αυτά.

Αυτό σημαίνει ότι όλα τα σενάρια που δημιουργήσαμε για τη Τζέιν στηρίζονται σε έναν τρόπο σκέψης της εργασίας και του χρόνου που είναι πιο ευέλικτος από τις υπάρχουσες αντιλήψεις των επιχειρήσεων. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο αναμένουμε ότι οι άνθρωποι θα πειραματιστούν αρκετά στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν χρόνο για να αναζωογονηθούν και να επανεκπαιδευτούν. Και όσο αυτό θα εξελίσσεται, οι σημερινές πρακτικές των εταιρειών θα υφίστανται αυξανόμενες πιέσεις.

Όπως έχει δείξει η οικονομολόγος Κλόντια Γκόλντιν, οι άνθρωποι που κάνουν ένα διάλειμμα στην καριέρα τους (συνήθως γυναίκες με μικρά παιδιά) είναι πιθανό να έχουν σημαντικά χαμηλότερα εισοδήματα από εκείνους που δεν κάνουν ένα τέτοιο διάλειμμα.¹¹ Άλλες μελέτες δείχνουν ότι όσοι προσπαθούν να ελέγχουν τον χρόνο τους εργαζόμενοι από το σπίτι ή με ευέλικτο ωράριο είναι λιγότερο πιθα-

11. Goldin, C., "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review* 104 (4) (2014): 1–30.

νόν να πάρουν προαγωγή.¹² Γι' αυτό, όσοι επιδιώκουν μια καριέρα ταχείας εξέλιξης και υψηλών αμοιβών δεν είναι πολύ συνετό να κάνουν μεγάλα διαλείμματα ή να δουλεύουν με ευέλικτους όρους.

Για να παραφράσουμε τον Ουίλιαμ Φόκνερ: «Αν χάσεις το βήμα στην παρέλαση, κινδυνεύεις να σε ποδοπατήσουν».¹³ Σίγουρα θα προκύψουν εντάσεις, καθώς η ανάγκη των ατόμων για ευελιξία θα συγκρούεται με την ανάγκη των επιχειρήσεων για πολλές, καθορισμένες και χωρίς διακοπές ώρες εργασίας. Προφανώς πρόκειται για ένα πεδίο στο οποίο θα υπάρξει μεγάλη πίεση για αλλαγή των πρακτικών και των αντιλήψεων που έχουν οι εταιρείες. Είναι αδύνατον να προβλέψουμε πως θα εξελιχθεί αυτό το φαινόμενο ή ακόμα και την ταχύτητα με την οποία θα συμβούν οι αλλαγές. Ωστόσο, η αυξανόμενη πίεση αναπόφευκτα θα καταλήξει σε πολλά και διαφορετικά ωράρια εργασίας, οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης θα δημιουργήσουν ένα δικό τους, μοναδικό τρόπο οργάνωσης του χρόνου, και ο ελεύθερος χρόνος θα ανακατανεμηθεί από την αναψυχή στην αναδημιουργία.

Πολλά και διαφορετικά ωράρια εργασίας

Προφανώς η αντικατάσταση της ζωής των τριών φάσεων με τη ζωή των πολλαπλών φάσεων θα προκαλέσει μια μεγάλη διαφοροποίηση των φάσεων της ζωής και μαζί με αυτό θα προκύψουν και διαφορετικές ανάγκες στην κατανομή του χρόνου. Κατά τη διάρκεια των φάσεων στις οποίες το κυρίαρχο μέλημα είναι η συγκέντρωση χρημάτων, οι άνθρωποι κατά πάσα πιθανότητα θα συνεχίσουν να δουλεύουν πολλές ώρες. Σε άλλες φάσεις ζωής θα χρειαζόμαστε περισσότερο ελεύθερο χρόνο και λιγότερες ώρες δουλειάς για οικογενειακούς ή εκπαιδευτικούς λόγους. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ανάγκη των ατόμων για ευελιξία και η εβδομάδα εργασίας που θα είναι προσαρμοσμένη στις ατομικές επιθυμίες θα συγκρουστούν με

12. Elsbach, K. and Cable, D. M., "Why Showing Your Face at Work Matters", *MIT Sloan Management Review* 53 (2012): 10–12.

13. Faulkner, W., *The Wild Palms* (Random House, 1939).

την επιθυμία των εταιρειών για κανονικότητα και προβλεψιμότητα. Το πιο πιθανό αποτέλεσμα της σύγκρουσης αυτής θα είναι ο συμβιβασμός: οι εταιρείες θα προσφέρουν διαφορετικά πακέτα ωραρίων και ευθυνών σε διαφορετικούς εργαζόμενους.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να αναδιοργανώσουμε την εβδομάδα. Η εργάσιμη ημέρα μπορεί να γίνει πιο σύντομη, τα βράδια να γίνουν μεγαλύτερα ή ακόμα και να επαναφέρουμε την προ-βιομηχανική παράδοση της Αγίας Δευτέρας κατά την οποία οι τεχνίτες έκαναν μη προγραμματισμένο διάλειμμα από τη δουλειά τους. Μπορεί έτσι να δημιουργηθεί μια εβδομάδα με τέσσερις εργάσιμες ημέρες και Σαββατοκύριακο τριών ημερών. Αλλά ένα τριήμερο Σαββατοκύριακο θα προκαλέσει μια σημαντική αύξηση του ελεύθερου χρόνου. Είναι μάλλον απίθανο κάτι τέτοιο να συμβεί σύντομα. Μήπως αρχίσουν όλα, όπως συνέβη στη Βιομηχανική Επανάσταση, με μισή αργία την Παρασκευή; Ή θα γίνει η Παρασκευή μια ημέρα αργίας, αλλά σε αντιστάθμισμα θα αυξηθούν οι ώρες εργασίας τις υπόλοιπες μέρες; Ήδη μερικές εταιρείες δοκιμάζουν πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης και υιοθετούν διαφορετικά ωράρια και πολλές εναλλακτικές προτάσεις.

Δεν πειραματίζονται βέβαια όλες οι επιχειρήσεις και σίγουρα πολλές θα προβάλλουν αντιστάσεις στην υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών εργασίας και σε διαφορετικά ωράρια. Το γεγονός αυτό αφήνει στον εργαζόμενο την επιλογή να δημιουργήσει ευέλικτο διαθέσιμο χρόνο, δουλεύοντας ως αυτοαπασχολούμενος, ή βρίσκοντας δουλειά σε μικρές επιχειρήσεις που είναι πιθανό να δείχνουν μεγαλύτερη ευελιξία. Για τον ίδιο λόγο θα υπάρξουν χρονικά διαστήματα που το να είναι κάποιος ανεξάρτητος παραγωγός μπορεί να είναι πολύ δελεαστικό.

Ευελιξία για όλους;

Η ζωή των τριών φάσεων μπορεί να λειτουργήσει καλά εφόσον υπάρχει ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου και στην ακολουθία των φάσεων. Είναι γεγονός ότι η ευελιξία θα λειτουργήσει υποστηρικτικά σε μερικές από τις άλλες νέες φάσεις που θα υπάρξουν. Αλλά τι θα συμβεί με τις μακρές περιόδους έντονης επαγγελματι-

κής δραστηριότητας που απαιτεί η ζωή των πολλαπλών φάσεων ως επένδυση στην οικονομική επιτυχία; Στο σενάριο 5.0 σταδίων υπάρχουν δύο περίοδοι κατά τις οποίες η Τζέιν δουλεύει σκληρά στον τομέα των επιχειρήσεων, τη μία στην EatWell και την άλλη στην TalentFind. Τι θα γίνει αν κάποιος θέλουν να συσσωρεύσουν υλικά περιουσιακά στοιχεία παίρνοντας ηγετικές θέσεις υψηλής ειδίκευσης και ευθύνης; Η αναδιοργάνωση του χρόνου με τα μεγαλύτερα σε διάρκεια Σαββατοκύριακα θα είναι λειτουργική για εκείνους;

Αμφιβάλλουμε ότι θα είναι, κυρίως για δύο λόγους. Είναι προφανές ότι εργαζόμενοι σε θέσεις υψηλής ευθύνης θα πρέπει να εργάζονται πολλές ώρες και πολύ εντατικά. Αλλά πρέπει να αναγνωρίσουμε επίσης ότι η μεγάλη ένταση προκαλεί επαγγελματική εξουθένωση στους εργαζόμενους και δεν μπορεί να συνεχίζεται σε μια καριέρα εξήντα ετών. Για τη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα το μοντέλο ζωής των τριών φάσεων δεν μπορεί να είναι λειτουργικό. Η επένδυση στην οικογένεια και στη ζωτικότητα, η οποία είναι αναγκαία για μια ζωή ως τα 100, απαιτεί περισσότερο ελεύθερο χρόνο από ένα απλό Σαββατοκύριακο που θα έχει λίγο μεγαλύτερη διάρκεια. Επίσης, αυτοί οι ηγετικοί ρόλοι απαιτούν συνεχή επένδυση στις δεξιότητες και στην τεχνολογία ως αντιστάθμισμα στην ταχεία απαξίωση των ρόλων και των επαγγελμάτων. Και δεν πρόκειται απλώς για συμπλήρωση των γνώσεων σε κάποιες συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, αλλά για μια πιο ουσιαστική περίοδο επανεκπαίδευσης και μετάβασης. Η επένδυση σε νέες γνώσεις απαιτεί ουσιαστική και διαρκή συγκέντρωση που δεν μπορεί να συμβεί αφιερώνοντας απλά μια μέρα την εβδομάδα.

Συνεπώς, παρ' όλο που τα μεγαλύτερα σε διάρκεια Σαββατοκύριακα και οι περισσότερες ημέρες διακοπών θα μπορούσαν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά για κάποιους, για τους εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης θα χρειάζεται να υπάρξει μια αναδιοργάνωση του χρόνου, όπως είδαμε στο σενάριο 5.0 σταδίων. Στο σενάριο εκείνο, δύο διαστήματα εντατικής δουλειάς σε εταιρικό περιβάλλον συνδέθηκαν με μεταβατικές φάσεις, κατά τις οποίες η Τζέιν μπόρεσε να αφοσιωθεί αποκλειστικά στην ενίσχυση των αύλων περιουσιακών της στοιχείων.

Ένα μέρος του αναγνωστικού κοινού στο οποίο απευθύνεται αυτό το βιβλίο, είναι άνθρωποι που διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και μεγάλο εισόδημα, έχουν κάποια δύναμη στην αγορά και στον χώρο εργασίας τους και μια σειρά από εναλλακτικές επιλογές. Δεν θα είναι όμως όλοι τόσο τυχεροί, και η καλύτερη δυνατή εκμετάλλευση του δώρου της μακροζωίας είναι μια πρόκληση για τον καθένα. Μπορούμε με ευκολία να φανταστούμε ότι το σενάριο των τριών φάσεων με μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα θα παραμείνει μια αυτόματη επιλογή για τους λιγότερο ειδικευμένους, που έχουν λιγότερες εναλλακτικές. Μπορούμε επίσης να φανταστούμε ότι στο μέλλον οι κυβερνήσεις θα παρέχουν ένα βοήθημα μεταβάσεων που θα επιτρέπει σε αυτούς με χαμηλά εισοδήματα να επενδύουν στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Όπως ακριβώς συνέβη και με την άδεια μετ' αποδοχών και την άδεια μητρότητας (και πατρότητας τώρα), πιστεύουμε ότι θα συμβεί το ίδιο και με το βοήθημα μεταβατικής φάσης ώστε όλοι, και όχι μόνο οι πιο πλούσιοι, να μπορέσουν να κάνουν τις προσαρμογές που απαιτεί η μακροβιότητα.

Ισοζύγιο αναδημιουργίας και αναψυχής

Καθώς αναμένουμε μια αναδιοργάνωση του χρόνου, περιμένουμε να δούμε να συμβαίνουν και μεταβολές στον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιείται ο χρόνος, και ειδικότερα ο ελεύθερος χρόνος. Η ζωή ως τα 100 απαιτεί να δοθεί ουσιαστική έμφαση στη δημιουργία άυλων αποθεμάτων που έχουν δημιουργηθεί γύρω από την οικογένεια και τους φίλους, τις δεξιότητες και τις γνώσεις, την υγεία και τη ζωτικότητα. Αυτό απαιτεί επένδυση: χρόνο με την οικογένεια και τους φίλους, χρόνο για εκπαίδευση και κατάρτιση και χρόνο για γυμναστική και άσκηση. Η μακροβιότητα απαιτεί μεγαλύτερη επένδυση σε όλα αυτά, ειδικά στην εκπαίδευση.

Ένα τρίήμερο αργίας κάθε εβδομάδα σίγουρα θα δημιουργεί χρόνο και χώρο για μεγαλύτερη επένδυση στο καθένα από αυτά τα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Θα είναι όμως αρκετό; Μήπως μια ζωή ως τα 100 χρειάζεται μεγαλύτερη επένδυση στα άυλα από ό,τι

προλαβαίνουμε να κάνουμε σε ένα τριήμερο; Αναπόφευκτα θα προκύψει μια μεγάλη μεταβολή στον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τον ελεύθερο χρόνο.

Ένα μεγάλο μέρος της αντίληψης του χρόνου, συμπεριλαμβανομένης της αντίληψης του ελεύθερου χρόνου την οποία έχουμε σήμερα, προέκυψε κατά τη Βιομηχανική Επανάσταση. Ο χρόνος εκτέλεσης των αγροτικών εργασιών δεν συμβάδιζε με το πλαίσιο του εργοστασίου. Αυτό, σε συνδυασμό με την αυξημένη αξιοπιστία και το μειωμένο κόστος των μηχανικών ρολογιών, οδήγησε στη δημιουργία μιας αυστηρά δομημένης και προσδιορισμένης εργάσιμης μέρας.¹⁴ Η δουλειά του εργοστασίου χρειαζόταν την αυστηρά προσδιορισμένη εργάσιμη μέρα και τον διαχωρισμό σπιτιού και δουλειάς. Ο ελεύθερος χρόνος επίσης προσδιορίστηκε με σαφήνεια και έπαψε να είναι εποχιακός, καθώς προέκυψαν διαστήματα ελεύθερου χρόνου: η παιδική ηλικία και η σύνταξη, αλλά και τα απογεύματα και τα Σαββατοκύριακα, καθώς και οι καλοκαιρινές διακοπές.

Με τη δημιουργία αυτών των νέων περιόδων ελεύθερου χρόνου, οι άνθρωποι έπρεπε να σκεφτούν πώς θα τον αξιοποιούν. Το εργατικό κίνημα πίεζε για μικρότερη εβδομάδα και ολόκληρο Σαββατοκύριακο για να είναι οι εργαζόμενοι σε θέση να επανέλθουν σωματικά και πνευματικά μετά από την ένταση της εβδομάδας. Επιπλέον, με τον διαχωρισμό εργασίας και σπιτιού και την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, δημιουργήθηκε η επιθυμία να αναπληρωθεί ο χρόνος που ο καθένας περνά με την οικογένεια.

Όσο ο ελεύθερος χρόνος αυξανόταν, τόσο αναπτυσσόταν και η βιομηχανία αναψυχής. Η αστικοποίηση και ο θεσμοθετημένος ελεύθερος χρόνος δημιούργησαν νέες μορφές διασκέδασης. Οι αίθουσες των συναυλιών, το σινεμά, το επαγγελματικό ποδόσφαιρο αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα. Πριν από τη Βιομηχανική

14. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις ιστορικές τάσεις, βλ., Cross, G. *A Social History of Leisure Since 1600* (Venture Publishing Inc., 1990) και Cunningham, H., *Leisure in the Industrial Revolution* (Croom Helm, 1980).

Επανάσταση τα μέρη αναψυχής ήταν οι δημόσιοι χώροι και δεν υπήρχε οργανωμένη διασκέδαση. Με τη Βιομηχανική Επανάσταση η διασκέδαση ιδιωτικοποιήθηκε και κανονικοποιήθηκε.¹⁵

Η ανάπτυξη της βιομηχανίας αναψυχής συνεχίστηκε αδιάκοπα τα τελευταία εκατό χρόνια και, όσο αυξάνεται ο ελεύθερος χρόνος, τόσο ανεβαίνει και η αξία του κλάδου. Συνεπώς ο διαθέσιμος χρόνος αφιερώνεται όλο και περισσότερο σε δραστηριότητες αναψυχής: τηλεόραση, παρακολούθηση αθλητικών αγώνων, ψώνια, φαγητό σε εστιατόρια και μικρά διαλείμματα πολυτελούς διαβίωσης. Αυτά όλα καταναλώνουν τον χρόνο αντί να τον χρησιμοποιούν.

Όσο οι άνθρωποι ζουν περισσότερο και επενδύουν στα άυλα, είναι εύλογο να περιμένουμε αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούμε τον ελεύθερο χρόνο. Αντί να τον καταναλώνουμε, μπορούμε να τον χρησιμοποιούμε για να επενδύουμε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Με άλλα λόγια να μην επενδύουμε στην αναψυχή, αλλά στην αναδημιουργία. Όπως το είχε πει και ο Καρλ Μαρξ: *«Η εξοικονόμηση στον χρόνο εργασίας σημαίνει την αύξηση του ελεύθερου χρόνου, δηλαδή του χρόνου για την πλήρη ανάπτυξη του ατόμου»*.¹⁶ Και επειδή η αναδημιουργία είναι μια προσωπική αναζήτηση, περιμένουμε να δούμε περισσότερες εξατομικευμένες επιλογές για την αναψυχή και την αναδημιουργία. Τα προηγούμενα εκατό χρόνια είδαμε τη βιομηχανία της αναψυχής να ιδιωτικοποιεί τη δημόσια διασκέδαση γύρω από την κατανάλωση. Τώρα περιμένουμε να δούμε στροφή της βιομηχανίας αναψυχής προς δραστηριότητες που θα επενδύουν στην ατομική βελτίωση.

15. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο οι παλιότεροι ολοήμεροι, άναρχοι και βίαιοι ποδοσφαιρικοί αγώνες αντικαταστάθηκαν από το μαζικό θέαμα του ποδοσφαίρου που γνωρίζουμε σήμερα, δηλαδή από ένα καλά οργανωμένο παιχνίδι 90 λεπτών, με συγκεκριμένο αριθμό παικτών, με επίβλεψη διαιτητή, που παίζεται σε γήπεδα καθορισμένων προδιαγραφών.

16. Marx, K., *Grundrisse* (1858).

Μετα-βιομηχανικός χρόνος

Καθώς η ζωή επιμηκύνεται, ο χρόνος αρχίζει να οργανώνεται διαφορετικά, τόσο στις νέες φάσεις ζωής που περιγράψαμε σε προηγούμενα κεφάλαια όσο και στις ημέρες και στις εβδομάδες που περιγράψαμε σ' αυτό το κεφάλαιο. Αυτό έχει ξανασυμβεί στο παρελθόν, γι' αυτό και αναφερθήκαμε τόσο εκτενώς στις συνέπειες της Βιομηχανικής Επανάστασης. Την εποχή εκείνη δημιουργήθηκαν πολλές από τις επικρατούσες κοινωνικές συμβάσεις.

Οι πολλές, θεσμοθετημένες και καθορισμένες ώρες εργασίας ήταν προϊόν της Βιομηχανικής Επανάστασης. Το ίδιο και ο διαχωρισμός εργασίας και ελεύθερου χρόνου, χώρου εργασίας και σπιτιού, εργασίας και οικογένειας. Αυτό οδήγησε σε μεγάλες αλλαγές στους ρόλους των φύλων, στη θεσμοθέτηση της ανατροφής των παιδιών και εντέλει στη δημιουργία της ζωής των τριών φάσεων, καθώς τα παιδιά απαγορεύτηκε να εργάζονται και οι εταιρείες ενθάρρυναν τη συνταξιοδότηση.

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, πολλά από αυτά έχουν αμφισβητηθεί και έχουν χάσει τη σημασία και τη δημοτικότητά τους. Οι ρόλοι των φύλων, ο διαχωρισμός σπιτιού και εργασίας, η καθορισμένη εργάσιμη εβδομάδα έχουν όλα δεχτεί πιέσεις και αρκετά από αυτά έχουν αλλάξει. Πιστεύουμε ότι αυτές οι κοινωνικές τάσεις θα ενταθούν περισσότερο λόγω της μακροζωίας και των τεχνολογικών εξελίξεων. Η Βιομηχανική Επανάσταση οδήγησε σε πολύ μεγάλες αλλαγές στην οργάνωση του χρόνου. Ίσως αυτή η νέα εποχή να οδηγήσει σε ακόμα μεγαλύτερες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:

Σχέσεις

Ο μετασχηματισμός της προσωπικής ζωής

Καθώς η ζωή παρατείνεται κάθε πτυχή της θα αλλάξει. Ο γάμος και οι σχέσεις θα διαρκούν περισσότερο και θα υφίστανται μεγαλύτερες αλλαγές και αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτες για να αποφεύγονται οι ρήξεις. Τα νοικοκυριά θα έχουν λιγότερα παιδιά, αλλά περισσότερους παππούδες και προπαππούδες. Στις οικογένειες των τεσσάρων γενεών οι πιο ηλικιωμένοι θα μπορούν να καθοδηγούν τους νεότερους ή και να αντιπαρατίθενται μ' αυτούς, και οι πιο νέοι να στηρίζουν τους γηραιότερους. Αλλά και οι γονείς, από τη στιγμή που θα έχουν μεγαλώσει τα παιδιά τους, θα έχουν ακόμη χρόνο να επενδύσουν σε φίλιες και μάλιστα διαφοροποιημένες, καθώς θα έρχονται σε επαφή με διαφορετικές ηλικίες με τις οποίες θα μπορούν να μοιράζονται ιδέες και πάθη.

Το συνεχώς μεταβαλλόμενο τοπίο της εργασίας επικαλύπτει τον μετασχηματισμό της προσωπικής ζωής. Πολλά μέλη της οικογένειας θα εργάζονται, κάποια μέχρι τα εβδομήντα και τα ογδόντα τους. Καθώς οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται, οι παραδοσιακοί οικογενειακοί ρόλοι θα αλλάξουν ακόμη περισσότερο. Ιδίαιτα θα αλλάξει ο ρόλος των πατεράδων, οι οποίοι θα επιλέξουν να αναλάβουν μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης στην ανατροφή των παιδιών τους. Αυτές οι συνέπειες θα γίνουν ακόμα εντονότερες, καθώς οι

άνδρες θα απαιτούν πιο ευέλικτες μορφές εργασίας προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν στη ζωή των πολλαπλών φάσεων.

Αυτά είναι κάποια από τα θέματα που τίγονται στο κεφάλαιο αυτό, στο οποίο εξετάζουμε την επίδραση της μακροβιότητας στην προσωπική ζωή. Το ενδιαφέρον μας εστιάζεται στο τι θα μπορούσε να συμβεί εντός της οικογένειας, τι θα μπορούσε να συμβεί με τη διασύνδεση δουλειάς και σπιτιού και πώς θα λειτουργήσει η διαγενεακή συνύπαρξη.

Οικογένειες

Ο Γκάρι Μπέκερ στο έργο του *Μια διατριβή στην οικογένεια (Treatise on the Family)* που εκδόθηκε το 1981, πρότεινε μια οικονομική θεωρία των οικογενειών, βασισμένη σε αυτό που όρισε ως «συμπληρωματικές παραγωγές» (*production complementarities*). Σε μια τέτοια οικογένεια οι σύζυγοι ειδικεύονται στην οικιακή σφαίρα και στη σφαίρα της αγοράς αντίστοιχα, και έτσι είναι πιο παραγωγικοί μαζί από όσο είναι ο καθένας μόνος του.¹

Γάμος

Όταν παντρεύτηκε ο Τζακ, όπως συνέβαινε και στις γενιές πριν από αυτόν, η γυναίκα του κι ο ίδιος ακολούθησαν τον τυπικό διαχωρισμό των ρόλων. Όπως παρατήρησε ο ψυχολόγος του Wharton School Στιούαρτ Φρίντμαν: «Οι άνδρες της προηγούμενης γενιάς έβλεπαν τους εαυτούς τους ως «κουβαλητές» και στόχευαν σε καριέρες που θα εξυπηρετούσαν αυτόν τον σκοπό. Αυτή ήταν η κοινή αποδεκτή νοοτροπία όσον αφορά την επαγγελματική πορεία των ανδρών».² Η ειδικότητα του Τζακ ήταν να συντηρεί την οικογένεια με τα χρήματα που έβγαζε από τη δουλειά του. Η Τζίλ έπρεπε να μεγαλώνει τα παιδιά και να δημιουργεί ένα ζεστό, υποστηρικτικό

1. Becker, G., *Treatise on the Family* (Harvard University Press, 1981).

2. Friedman, S., *Baby Bust: New Choices for Men and Women in Work and Family* (Wharton Press, 2013), 33.

περιβάλλον μέσα στο σπίτι. Για να το θέσουμε πιο απλά, η δουλειά του Τζακ ήταν η δημιουργία των υλικών περιουσιακών στοιχείων (χρήματα, σύνταξη, κατοικία) και η δουλειά της Τζίλ ήταν η δημιουργία των άυλων (συναισθηματική στήριξη, φιλικός κύκλος).

Ο Τζακ γεννήθηκε το 1945 και, παρ' όλο που όταν παντρεύτηκε το μοντέλο του γάμου ήταν ακόμα εντελώς παραδοσιακό, αντιλήφθηκε κατά διάρκεια της ζωής του ότι κάποια πράγματα που θεωρούσε δεδομένα είχαν αρχίσει να αλλάζουν. Στην ενήλικη ζωή του είδε να μειώνονται τα ποσοστά των γάμων, να αυξάνονται τα ποσοστά της συμβίωσης, να ανεβαίνει η ηλικία γάμου και απόκτησης παιδιών, να αυξάνονται τα ποσοστά των διαζυγίων –και μετά να πέφτουν– και μια μεγάλη αύξηση του ποσοστού των ανθρώπων που ξαναπαντρεύονταν.³ Υπήρχαν πολλοί λόγοι που προκάλεσαν αυτές τις αλλαγές: οι νέες μέθοδοι αντισύλληψης, οι αλλαγές στη νομοθεσία, η αλλαγή της στάσης στο θέμα της ισότητας των φύλων και, βέβαια, η αύξηση των προσδόκιμου ζωής.

Αυτές οι εξελίξεις ήταν ακόμα πιο έντονες κατά τη διάρκεια της ζωής του Τζίμι, και είχαν ακόμη μεγαλύτερες επιπτώσεις στις σχέσεις του και στη διαμόρφωση των προσδοκιών που είχε από αυτές. Γεννημένος το 1971, ο Τζίμι μπήκε στην εποχή στην οποία, σύμφωνα με τον κοινωνιολόγο Άντονι Γκίντενς, οι θεσμοί της νεωτερικότητας, όπως ο γάμος, άρχισαν να διαφέρουν από τις προηγούμενες μορφές κοινωνικής οργάνωσης ως προς τον δυναμισμό, τον βαθμό στον οποίο υποσκάπτουν παραδοσιακές συνήθειες και ήθη και ως προς την οικουμενική επιρροή τους.⁴

Ο δυναμισμός αυτός είναι πολύ εμφανής στην περίπτωση του Τζίμι, καθώς τα μεταβαλλόμενα πρότυπα οικογένειας και γάμου προκαλούσαν αλλαγές στην καθημερινή προσωπική και κοινωνική του ζωή. Αν ζούσε στην Ευρώπη ή στις ΗΠΑ, θα είχε ζήσει ως νέος

3. Stevenson, B. and Wolfers, J., "Marriage and Divorce: Changes and Their Driving Forces", NBER Working Paper 12944 (2007).

4. Giddens, *Modernity and Self-Identity* (Stanford University Press, 1991).

τη σεξουαλική επανάσταση που οδήγησε στη σεξουαλική απελευθέρωση των γυναικών και στη νομιμοποίηση της ομοφυλοφιλίας. Στη ζωή του Τζίμι, η παραδοσιακή αντίληψη της οικογενειακής ζωής και των σχέσεων άλλαξε, την ίδια στιγμή που η γεωγραφική κινητικότητα και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης άρχιζαν να προκαλούν αλλαγές σε πολλά από τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής ζωής. Ο Τζίμι ήταν 16 ετών, όταν εκδόθηκε το βιβλίο της Σίαρ Χάιτ με τίτλο *Γυναίκες και Αγάπη (Women and Love)* προκαλώντας θύελλα και δίνοντας το έναυσμα για δημόσιες συζητήσεις για τον ρόλο των γυναικών, επανεξέταση των ρόλων και αντιπαράθεση. Ο τρόπος με τον οποίο συνδέονται οι άνδρες με τις γυναίκες και οι αντίστοιχοι ρόλοι τους έγιναν μέρος μιας ευρύτερης συζήτησης που συνέβαλλε στην αλλαγή των απόψεων για τη σεξουαλικότητα, τους ρόλους ανδρών και γυναικών και της έννοιας της οικογένειας.⁵

Η Τζέιν γεννήθηκε το 1998 σε μια οικογένεια στην οποία η μητέρα της εργαζόταν και οι γονείς της πήραν διαζύγιο όταν εκείνη ήταν στην εφηβεία. Πώς θα εξελιχθεί η προσωπική της ζωή; Στο σενάριο 5.0 σταδίων επιλέξαμε για εκείνη μια μάλλον πιο παραδοσιακή προσωπική ζωή. Εργάζεται σχεδόν σε όλη τη διάρκεια της ενήλικης ζωής της και έχει αποκτήσει δύο παιδιά με τον σύντροφο της ζωής της τον Χόρχε. Στην απόφασή της να εργάζεται κατά το μεγαλύτερο διάστημα της ζωής της, η Τζέιν έχει την ίδια πορεία ζωής με εκατομμύρια γυναίκες στον πλανήτη. Οι μακράς διάρκειας σχέσεις διπλής καριέρας που δημιουργούν τις επηρεάζουν σημαντικά και σε σχέση με τους συντρόφους τους και με τους εργοδότες τους.

Πέρα και πάνω από αυτές τις κοινωνικές και οικονομικές τάσεις, η Τζέιν θα πρέπει να διαχειρίζεται και τις συνέπειες της μακροβιότητας και της εμφάνισης της ζωής των πολλαπλών φάσεων. Αυτό λογικά θα επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει τις επιλογές της. Στη μακροζωία, οι εναλλακτικές επιλογές αποκτούν μεγαλύτερη αξία και έτσι δεν μας εκπλήσσει το γεγονός ότι οι άνθρωποι επιλέγουν να

5. Hite, S., *Women and Love* (Viking, 1988).

παντρευτούν αργότερα, ειδικά οι γυναίκες. Ωστόσο, η πιο σημαντική συνέπεια της μακροβιότητας στην προσωπική ζωή και στην οικογένεια είναι ότι τα χρόνια που θα είναι επικεντρωμένα στην ανατροφή των παιδιών θα είναι λιγότερα. Οι άνθρωποι θα έχουν περισσότερο χρόνο χωρίς τις ευθύνες της φροντίδας παιδιών. Και αυτή η συνέπεια είναι ήδη αισθητή. Το 1880, στο 75% των οικογενειών υπήρχαν παιδιά που ζούσαν στο σπίτι. Το 2005 μόνο το 41% των οικογενειών έχουν παιδιά στο σπίτι. Είναι πια λιγότερο ασυνήθιστο το να ζούμε ένα μεγάλο μέρος της ζωής μας χωρίς παιδιά.⁶ Το αποτέλεσμα είναι μια αργή αλλά σημαντική μείωση της σημασίας και του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τις συμπληρωματικότητες παραγωγής του Μπέκερ και της εξειδίκευσης της εργασίας με βάση το φύλο.

Υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που υπονομεύουν την εξειδίκευση της εργασίας. Οι γυναίκες δεν χρειάζεται να ειδικεύονται για να κάνουν τις δουλειές του σπιτιού, όταν οι ηλεκτρικές σκούπες, τα ψυγεία, τα πλυντήρια και το έτοιμο φαγητό κάνουν πολλές από αυτές τις δουλειές αντί για εκείνες. Ταυτόχρονα, η σταδιακή μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών υπονομεύει ακόμη περαιτέρω τον διαχωρισμό των δραστηριοτήτων λόγω φύλου. Όταν και οι δύο σε ένα ζευγάρι έχουν τη δυνατότητα να βγάζουν τα ίδια χρήματα, αυτό έχει σαν συνέπεια την αύξηση του κόστους ευκαιρίας ένα μέλος να αφιερώνει τον χρόνο του αποκλειστικά στις οικιακές εργασίες.

Αν σε ένα ζευγάρι οι συμπληρωματικότητες παραγωγής του Μπέκερ χάνουν τη σημασία τους, τι θα έρθει να τις αντικαταστήσει; Αυτό που έρθει σύμφωνα με τον Γκίντενς είναι η «μεταμόρφωση της οικειότητας» που προσεγγίζει μια αγνή σχέση. Πρόκειται για σχέσεις που δεν βασίζονται πια στο παραδοσιακό συμβόλαιο, αλλά επιζητούνται μόνο και μόνο γι' αυτό που η ίδια η σχέση μπορεί να προσφέρει στους δύο συντρόφους. Αυτές οι σχέσεις είναι αντανакλαστικά διαμορφωμένες και είναι περισσότερο ανοιχτές σε συνεχή

6. Stevenson and Wolfers, "Marriage and Divorce".

αναδιαμόρφωση και αμφισβήτηση. Η δέσμευση παίζει σημαντικό ρόλο στις σχέσεις αυτές, καθώς «το άτομο που δεσμεύεται είναι διατεθειμένο να αποδεχτεί το ρίσκο που συνεπάγεται η θυσία άλλων εν δυνάμει εναλλακτικών επιλογών»⁷. Η σχέση εξαρτάται, λοιπόν, από την αμοιβαία εμπιστοσύνη ανάμεσα στους συντρόφους: αν ο κάθε σύντροφος είναι άξιος της εμπιστοσύνης του άλλου, η αμοιβαία σχέση θα αντέξει σε μελλοντικά τραύματα. Ίσως το πιο σημαντικό για κάθε σύντροφο να είναι το γεγονός ότι η αντίληψη του εαυτού του δημιουργείται μέσω της ανακάλυψης του εαυτού του μεν, αλλά και μέσω της οικειότητας που έχει αναπτύξει με τον άλλον. Έτσι δημιουργούν την κοινή τους ιστορία. Φυσικά, η μεγάλη αντίφαση αυτής της αγνής μορφής σχέσης είναι ότι αυτό το επίπεδο δέσμευσης απαιτεί κάποιες μορφές εγγύηση ότι η σχέση μπορεί να συνεχίζεται επ' αόριστον. Όμως, το χαρακτηριστικό αυτής της αγνής σχέσης είναι ότι μπορεί να τερματιστεί οποιαδήποτε στιγμή, ύστερα από επιθυμία οποιουδήποτε από τους δύο συντρόφους. Δεδομένων των συνθηκών, υπάρχουν πολλές πιθανές πηγές έντασης και συγκρούσεων και μακροπρόθεσμα η ικανότητα να εργάζεται κανείς μέσα σε τέτοιες συνθήκες θα είναι καθοριστικής σημασίας.

Και ενώ συμβαίνει αυτή η μεταμόρφωση της οικειότητας, υπάρχουν κι άλλες υποβόσκουσες μεταβολές στα οικονομικά χαρακτηριστικά του γάμου. Με την αύξηση των νοικοκυριών διπλού εισοδήματος δίνεται λιγότερη σημασία στις συμπληρωματικότητες παραγωγής, καθώς και οι δύο εργάζονται. Αντίθετα, δίνεται μεγάλη έμφαση στις συμπληρωματικότητες κατανάλωσης. Το επιχείρημα υπέρ αυτών των νέων μορφών σχέσης είναι ότι αυτές είναι πιο λειτουργικές, διότι δημιουργούν περιβάλλον αμοιβαιότητας και κοινής ιστορίας. Το οικονομικό επιχείρημα είναι ότι λειτουργούν επειδή είναι πιο φτηνό για δύο άτομα να χρηματοδοτούν από κοινού τη ζωή σε ένα μεγάλο σπίτι, να πηγαίνουν διακοπές και να διαχειρίζονται ένα νοικοκυριό, από όσο θα κόστιζε στον καθένα ανεξάρτητα.

7. Giddens, *Modernity and Self-Identity*, 93.

Υπάρχει επίσης και το σημαντικό πλεονέκτημα της «συγκέντρωσης και επιμερισμού του κινδύνου» (*risk pooling*). Το στοιχείο αυτό έπαιξε σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο η Τζέιν και ο Χόρχε δρομολόγησαν τη ζωή τους και εμείς πιστεύουμε ότι όλο και περισσότερα ζευγάρια θα δεσμεύονται μεταξύ τους για να επιμερίζονται οι κίνδυνοι. Αυτό ίσως να εξηγεί μια άλλη σημαντική μεταβολή, που ονομάζεται «επιλεκτικό ζευγάρωμα» (*assortative mating*)⁸. Πρόκειται για ζευγάρια στα οποία και τα δύο μέλη έχουν παρόμοια ηλικία, μόρφωση και εισόδημα. Στο παραδοσιακό ζευγάρι του Μπέκερ, οι συμπληρωματικότητες παραγωγής γίνονταν πιο προσοδοφόρες όσο υπήρχε μεγάλη διαφορά εισοδήματος ανάμεσα στον άντρα και στη γυναίκα, δίνοντας μεγαλύτερο εύρος στο συγκριτικό πλεονέκτημα. Όταν, όμως, η δυναμική διαφορά εισοδήματος είναι μικρότερη, τότε είναι πιο λογικό για το ζευγάρι να επιμερίζουν τον κίνδυνο στις περιπτώσεις που η δυνατότητα εξασφάλισης εισοδημάτων των δύο συντρόφων είναι παρόμοια.

Ο γάμος μεταλλάχτηκε στα χρόνια του Τζίμι και οι «συμπληρωματικότητες παραγωγής» αντικαταστάθηκαν από τις «αγνές σχέσεις» που στηρίζονται στις «συμπληρωματικότητες κατανάλωσης» και στα πλεονεκτήματα του «επιμερισμού του κινδύνου». Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι στη ζωή της Τζέιν θα υπάρξουν κι άλλες αλλαγές. Στο μοντέλο του Μπέκερ η γυναίκα ήταν εκείνη που δημιουργούσε τα άυλα περιουσιακά στοιχεία μέσω της ενασχόλησής της με το σπίτι και την οικογένεια. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων της Τζέιν, τα άυλα περιουσιακά στοιχεία που πρέπει να δημιουργηθούν περιλαμβάνουν και παραγωγικά στοιχεία. Συνεπώς, θεωρούμε ότι θα υπάρξει μια επιστροφή στην παραδοσιακή αντίληψη της εξειδίκευσης και των συμπληρωματικοτήτων παραγωγής, αλλά βασισμένη αυτή τη φορά στη δημιουργία παραγωγικών στοιχείων και εμπλέκοντας κάθε φορά μόνο τον έναν από τους δύο συντρόφους, οι οποίοι θα εναλλάσσουν ρόλους μεταξύ τους στα διάφορα στάδια της ζωής τους.

8. Wolf, A., *The XX Factor* (Profile Books, 2013).

Είναι σαφές ότι αυτή η εναλλαγή σε μια πολυετή σχέση θα απαιτεί υψηλό επίπεδο συμπληρωματικότητας και συντονισμού μεταξύ των δύο συντρόφων. Η ζωή των πολλαπλών φάσεων θα έχει πολλές μεταβάσεις, τις οποίες θα είναι δύσκολο να διαχειριζόμαστε με επιτυχία και θα υπάρχει και η ανάγκη υποστήριξης: επικαιροποίηση δεξιοτήτων και ικανότητα ανταπόκρισης σε νέες προκλήσεις, όπως και επένδυση σε νέα δίκτυα επαφών. Όλα αυτά γίνονται πολύ πιο απλά με τη στενή συνεργασία ενός συντρόφου. Αυτός είναι και ο λόγος που τέτοιες ποιοτικές σχέσεις θα είναι πολύ σημαντικές. Στη διάρκεια μιας μακράς ζωής οι σύντροφοι προσφέρουν συναισθηματική στήριξη, λειτουργούν ως καλοί ακροατές με τους οποίους μπορούμε να συζητάμε τις αποφάσεις και να ασκούμε ειλικρινή κριτική.⁹ Οι σύντροφοι βοηθούν ο ένας τον άλλον να εφιστούν την προσοχή τους στα σημαντικά πράγματα, να υπολογίζουν τον χρόνο και την ενέργειά τους, να ζουν υγιεινά και να κάνουν συνειδητές επιλογές –μερικές φορές σκληρές– για την εργασία, τα ταξίδια, τη διαχείριση του νοικοκυριού και την κοινωνική συμμετοχή. Για να κάνουμε αυτές τις σχέσεις πιο λειτουργικές θα χρειαστούμε πολύ περισσότερες δεξιότητες, καθώς και την ικανότητα να δεσμευόμαστε και να διαπραγματευόμαστε τους οικονομικούς μας πόρους για μια μακρά περίοδο της ζωής.

Αν καταφέρουμε να τις κάνουμε να λειτουργούν, αυτές οι μακροχρόνιες σχέσεις δημιουργούν τη δυνατότητα ουσιαστικού συντονισμού, επιτρέποντας στο νοικοκυριό να διατηρεί μια εισοδηματική ροή, ενώ θα υπάρχει και η δυνατότητα της αναδημιουργίας και της αναγέννησης των άυλων περιουσιακών στοιχείων. Στη ζωή των τριών φάσεων, οι άνθρωποι που ήταν μέλη ενός νοικοκυριού διπλού εισοδήματος ζούσαν ως εξής: είτε το ένα μέλος έφερνε το βασικό εισόδημα και ο άλλος το δευτερεύον, είτε και οι δύο συνέβαλλαν με το ίδιο περίπου εισόδημα. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων αυτό

9. Groysberg, B. and Abrahams, R., "Manage Your Work, Manage Your Life", *Harvard Business Review* (March 2014).

που περιμένουμε να συμβεί είναι τα περισσότερα νοικοκυριά να είναι διπλού εισοδήματος, αλλά αυτό που θα διαφοροποιηθεί είναι ο συντονισμός μεταξύ τους. Οι δύο σύντροφοι θα εναλλάσσονται καθώς ο καθένας θα φέρνει το βασικό εισόδημα σε διαφορετική φάση. Καμία φορά η εναλλαγή ενδέχεται να προκληθεί από απρόβλεπτα γεγονότα· συνήθως, όμως, θα είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένου προγραμματισμού, διαπραγματεύσεων και δέσμευσης. Στα νοικοκυριά διπλού εισοδήματος της ζωής των τριών φάσεων, οι σύντροφοι πρέπει να έχουν βρει τη μεταξύ τους ισορροπία για να συντονίζουν τις υποχρεώσεις του σπιτιού σε εβδομαδιαία βάση. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, ο συντονισμός θα επεκτείνεται σε διάστημα δεκαετιών, απαιτώντας υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης και καλό σχεδιασμό.

Αυτό γίνεται σαφές στο σενάριο 5.0 σταδίων της Τζέιν. Ο σύντροφος και η οικογένειά της είναι πολύ σημαντικοί γι' αυτήν και μαζί θα βιώσουν πολλές μεταβάσεις. Βρίσκει τον δρόμο της σε μια ζωή, στην οποία οι προσδοκίες και τα πρότυπα αλλάζουν με πολύ γρήγορους ρυθμούς και εκείνη θα πρέπει να πειραματιστεί με νέους τρόπους ζωής και ύπαρξης. Χρειάζεται να δεσμευτεί τώρα για πράγματα που θα εξελίσσονται για μεγάλο χρονικό διάστημα. Με δεδομένο ότι θα συμβαίνουν αυτές οι μεταβάσεις, τι θα χρειαστεί να γίνει για να γίνουν λειτουργικές αυτές οι σχέσεις;

Όπως και σε άλλα θέματα που σχετίζονται με τη μακροβιότητα, το βασικό είναι να είμαστε έτοιμοι να κάνουμε επιλογές, αντιλαμβανόμενοι τις συνέπειες. Σημαντική θα είναι επίσης και η διατύπωση και η τήρηση αυτών των δεσμεύσεων. Αυτό θα αναδείξει τη σημασία της διαπραγμάτευσης. Δεν θα συμφωνήσουν όλοι με τη συμβουλή που έδωσε η Σέριλ Σάντμπεργκ στις φοιτήτριες που αποφοιτούσαν ότι «η πιο σημαντική απόφαση καριέρας που πρέπει να λάβετε είναι αν θα έχετε σύντροφο και ποιος θα είναι αυτός»¹⁰. Παρ' όλα αυτά είναι μια κρίσιμη απόφαση με τεράστιες συνέπειες. Για τη Σάντμπεργκ

10. Friedman, *Baby Bust*.

μια σχέση με ποιότητα είναι αυτή που εξασφαλίζει δίκαιη κατανομή για μεγάλο χρονικό διάστημα και στην οποία τα μέλη έχουν κοινή αντίληψη για την επιτυχία όλων στην οικογένεια, κι όχι μόνο του εαυτού τους.¹¹ Στη διάρκεια μιας μακράς παραγωγικής ζωής, είναι προφανές ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες θα κληθούν να κάνουν θεμελιώδεις αλλαγές στον τρόπο που βλέπουν ο ένας τον άλλον και στη μεταξύ τους συμπεριφορά. Οι προσαρμογές θα είναι σημαντικές.

Στο βιβλίο αυτό κάναμε την πρόβλεψη ότι ο γάμος θα παραμείνει μια δημοφιλής επιλογή. Αυτό βέβαια δεν αναιρεί το γεγονός ότι υπάρχει το ενδεχόμενο να εμφανιστούν διαφορετικά είδη γάμων καθώς και μια ποικιλία εναλλακτικών επιλογών, όπως είναι η συμβίωση και η μονογονεϊκή οικογένεια. Πιστεύουμε, ωστόσο, ότι τα κέρδη από μια μακροχρόνια σχέση, το νομικό δεσμευτικό πλαίσιο του συμβολαίου του γάμου και οι οικονομικές ρυθμίσεις που προβλέπονται στον χωρισμό θα βελτιωθούν, λόγω του καλύτερου συντονισμού που θα χρειαστεί στη ζωή των πολλαπλών φάσεων.

Τα παιδιά

Όταν αναπτύξαμε τα σενάρια των τριών χαρακτήρων μας, του Τζακ, του Τζιμι και της Τζέιν, αντιμετωπίσαμε μάλλον συνοπτικά το θέμα της τεκνοποίησης. Τα παιδιά κατά κάποιο τρόπο προέκυψαν στην πορεία. Παρ' όλο που η μακροζωία σημαίνει ότι θα αφιερώσουμε αναλογικά λιγότερο χρόνο στο να μεγαλώνουμε τα παιδιά μας, αναγνωρίζουμε εδώ ότι αντιμετωπίσαμε ένα τόσο σοβαρό θέμα με όχι τόσο κατάλληλο τρόπο.

Στη συζήτηση για τη μακροβιότητα δόθηκε έμφαση στο πλήθος των διαθέσιμων επιλογών. Ένας περιορισμός που παραμένει πεισματικά άκαμπος όμως είναι το χρονικό διάστημα στο οποίο μια γυναίκα μπορεί να κάνει παιδιά. Αναμφίβολα οι μεγάλες εξελίξεις στις θεραπείες γονιμότητας, όπως η κατάψυξη ωαρίων, θα διευ-

11. Giddens, A., *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies* (Stanford University Press, 1992).

ρύνουν τα όρια της γονιμότητας, αλλά είναι εντελώς απίθανο η γονιμότητα να αποσυνδεθεί πλήρως από την ηλικία. Έτσι λοιπόν, ενώ η ζωή έχει επιμηκυνθεί κι έχουν προστεθεί πολλές επιλογές, είναι απίθανο στο κοντινό μέλλον τα χρονικά περιθώρια της γονιμότητας να γίνουν πιο ευέλικτα. Αυτό έχει μεγάλη σημασία, γιατί θα υπάρχει μια σχετικά μικρή περίοδος μέσα στην οποία κάθε γυναίκα θα μπορεί να απαντήσει στο ερώτημα αν θέλει να αποκτήσει παιδιά, τότε και με ποιον. Κι όσο η ζωή επιμηκύνεται, τα ερωτήματα αυτά θα γίνονται και πιο ουσιαστικά.

Μπορούμε να αναλογιστούμε αυτές τις επιλογές αλλάζοντας την ηλικία στην οποία η Τζέιν και ο Χόρχε κάνουν παιδιά. Στο σενάριο 5.0 σταδίων έκαναν οικογένεια όταν και οι δύο ήταν ηλικιακά λίγο πριν από τα 40. Θα μπορούσαμε να φτιάξουμε ένα άλλο σενάριο στο οποίο θα γίνονταν γονείς στα 20, γεγονός που θα τους έδινε τη δυνατότητα να κάνουν καριέρα στα 30 τους. Υπάρχει όμως πιθανότητα να είχαν συναντηθεί στα 20; Και τι θα γινόταν τότε με τη φάση της «εξερεύνησης» που υπήρξε τόσο σημαντική για να ανακαλύψουν τις εναλλακτικές επιλογές που είχαν μπροστά τους; Και πόσο εφικτό θα ήταν να βρουν ένα σύντροφο για όλη τους τη ζωή στα 20;

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο στο σενάριο 5.0 σταδίων αποκτούν το πρώτο τους παιδί όταν πλησιάζουν τα 40. Το πλεονέκτημα στην περίπτωση αυτή είναι ότι είχαν τον χρόνο να εξερευνήσουν και να βρουν το κατάλληλο ταίρι, ενώ είχαν και τον χρόνο να ξεκινήσουν τις καριέρες τους στη δεκαετία ανάμεσα στα 20 και τα 30. Το μειονέκτημα της απόκτησης παιδιού κοντά στα 40 είναι ότι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη σύλληψη και φυσικά ότι θα είναι σχετικά μεγαλύτεροι σε ηλικία γονείς.

Ασφαλώς υπάρχουν και πολλά άλλα σενάρια για τις σχέσεις και τα παιδιά. Εν μέρει εξαρτάται και από το τι είδους σύντροφο αναζητούν τόσο η Τζέιν όσο και ο Χόρχε. Αν η Τζέιν αναζητεί για σύντροφο έναν «άνδρα κουβαλητή» που θα αφήσει σ' εκείνη το καθήκον να μεγαλώσει τα παιδιά, θα βρει άραγε κάποιον που να θέλει το ίδιο; Μάλλον η Τζέιν θα αναζητήσει το μοντέλο της διπλής καριέρας, στο

οποίο και οι δύο σύντροφοι εργάζονται. Υπάρχει και η επιλογή να μην αναζητήσει σύντροφο, αλλά να μεγαλώσει το παιδί της μόνη της με τη βοήθεια των γονιών, των παππούδων ή ακόμη και των προπαππούδων της. Με τις πολλαπλές φάσεις ζωής, η Τζέιν θα μπορούσε να ασχοληθεί με το μέγαλωμα των παιδιών σε μια πρώιμη φάση, να κάνει καριέρα μετά και να ασχοληθεί στα 60 της με το θέμα της αναζήτησης συντρόφου και με το θέμα του γάμου. Αυτά είναι ζητήματα που ο Τζακ και η γυναίκα του σε καμία περίπτωση δεν θα είχαν αντιμετωπίσει. Κι όμως πρόκειται για αποφάσεις για τις οποίες οι άνθρωποι στην ηλικία της Τζέιν δείχνουν μεγάλη ευαισθησία, καθώς πασχίζουν να κατανοήσουν τις συνέπειες που θα έχουν οι επιλογές που κάνουν.

Για πολλές δεκαετίες ο ψυχολόγος Στιούαρτ Φρίντμαν μελετούσε τις προσδοκίες που είχαν οι προπτυχιακοί φοιτητές του στο Wharton School του Πανεπιστημίου της Πενσιλβάνια για τις σχέσεις. Πρόκειται για μια ομάδα προνομιούχων νέων και έτσι θα ήταν επιπόλαιο να αντλήσουμε συμπεράσματα για όλους τους νέους ανθρώπους από τη συγκεκριμένη ομάδα. Οι αλλαγές όμως που παρατήρησε μέσα στην εικοσαετία 1992 - 2012 ήταν πολύ μεγάλες.

Σε σύγκριση με είκοσι χρόνια πριν, λιγότεροι νέοι άνδρες και γυναίκες σχεδιάζουν να κάνουν παιδιά και πολλοί τοποθετούν τη ζωτικότητα και τους φίλους τόσο ψηλά όσο και τις μακροχρόνιες σχέσεις και την απόκτηση παιδιών. Ο Φρίντμαν στην έρευνα που έκανε το 1992, βρήκε ότι το 78% των φοιτητών σχεδίαζαν να αποκτήσουν παιδιά. Το 2012 το ποσοστό είχε πέσει στο 42%. Μπορεί αυτό που δηλώνουν οι φοιτητές στα 22 τους να είναι μια ασφαλής πρόβλεψη της μελλοντικής τους συμπεριφοράς; Μόνο ο χρόνος θα το δείξει, αλλά η διαφοροποίηση από την προηγούμενη γενιά είναι ενδιαφέρουσα.

Ένα άλλο ενδιαφέρον στοιχείο σχετικά με την ομάδα αυτή είναι οι προθέσεις τους όσον αφορά τις μελλοντικές σχέσεις. Περίπου το ένα τρίτο των γυναικών επιθυμούν να βρουν έναν σύντροφο και να επωμιστούν τον παραδοσιακό ρόλο της κύριας φροντίδας των παιδιών, άλλο ένα τρίτο θέλει το μοντέλο της διπλής καριέρας και

το τελευταίο τρίτο επιθυμεί σχέση χωρίς παιδιά. Όπως σημειώνει ο Φρίντμαν, σε μερικές από τις μαθήτριες του «δεν υπάρχει το αντανακλαστικό της προσμονής της μητρότητας, ούτε η αυτόματη πορεία προς ένα προδιαγεγραμμένο μέλλον, ούτε κοιτούν τον κόσμο μέσα από ροζ γυαλιά».¹²

Αυτά τα συμπεράσματα είναι σημαντικά για άνδρες και γυναίκες, και δείχνουν προς την κατεύθυνση ακόμη μεγαλύτερων αλλαγών στους ρόλους των φύλων. Ο Φρίντμαν υποστηρίζει ότι οι μετατοπίσεις στους ρόλους προέρχονται και από τα δύο φύλα, καθώς πολλοί από τους μορφωμένους νέους άνδρες είχαν ως πρότυπο μητέρα εργαζόμενη και βλέπουν την πατρότητα ως έναν σημαντικό κοινωνικό ρόλο. Γι' αυτό εμφανίζονται πιο θετικοί στο μοντέλο οικογένειας με διπλή καριέρα και είναι πρόθυμοι να εγκαταλείψουν τον παραδοσιακό ρόλο του κουβαλητή, προκειμένου να περνούν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους από αυτόν που περνούσαν οι πατεράδες τους με εκείνους.¹³ Όλες οι αλλαγές που αναφέρθηκαν είναι απαραίτητες για να προσαρμοστεί ο γάμος στην πρόκληση της ζωής ως τα 100.

Ενώ η ηλικία κατά την οποία μια γυναίκα μπορεί να συλλάβει μάλλον θα παραμείνει ανελαστική, είναι πιθανόν η ζωή των πολλαπλών φάσεων και η εξέλιξη των κοινωνικών θεσμών να δημιουργήσουν περισσότερες επιλογές από τις σημερινές. Κατά πάσα πιθανότητα οι περισσότεροι άνθρωποι θα δημιουργήσουν μια μικρότερη οικογένεια σχετικά αργά στη ζωή τους. Εν μέρει αυτή θα είναι μια επιλογή που προκύπτει από οικονομικούς λόγους καθώς, υπό το βάρος των φοιτητικών δανείων και της ανάγκης για μεγαλύτερη αποταμίευση, είναι πολύ πιθανόν να διστάζουν να αναλάβουν το οικονομικό βάρος των παιδιών. Πολλές γυναίκες, άλλωστε, θα προσπαθήσουν να καθυστερήσουν τη μητρότητα προκειμένου να εξερευνήσουν και να ανακαλύψουν τις εναλλακτικές τους, πριν αποφασίσουν να αφιερωθούν στη δημιουργία οικογένειας. Αυτό είναι λογικό από

12. Friedman, *Baby Bust*

13. Friedman, *Baby Bust*, 33.

οικονομική άποψη, γιατί οι μελέτες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες που καθυστερούν τη μητρότητα έχουν υψηλότερο διά βίου εισόδημα, με τα έσοδα να είναι τα υψηλότερα για τις αποφοίτους κολλεγίων.¹⁴

Θα υπάρξουν και πολλές άλλες επιλογές και μεγαλύτερη διαφοροποίηση. Μια γυναίκα μπορεί να επιλέξει να γίνει ανύπανδρη μητέρα και να δουλεύει ως αυτοαπασχολούμενη με την υποστήριξη των παιπιδών της, ή, σε συνεργασία με τον σύντροφό της, να επικεντρωθεί εκείνη στην καριέρα της και εκείνος στο μεγάλωμα των παιδιών. Ακόμη, μπορεί να αναλάβει τη φροντίδα των παιδιών, ενώ ο σύντροφός της προωθεί την καριέρα του και, όταν τα παιδιά μεγαλώσουν, να φροντίσει εκείνη για την καριέρα της με την οικονομική στήριξη του συντρόφου της. Και για τους πατεράδες θα υπάρξουν περισσότερες επιλογές. Και εκείνοι θα μπορούν να επιλέξουν την πλήρη απασχόληση που ορίζει το παραδοσιακό πρότυπο, την πλήρη απασχόληση στον ρόλο του πατέρα, ή να διαπραγματευτούν διαφορετικούς ρόλους μέσα στα χρόνια.

Δουλειά και σπίτι

Σημαντικό στοιχείο της εξίσωσης που περιγράφει την προσωπική και οικογενειακή ζωή είναι η δουλειά και κυρίως το κατά πόσο οι γυναίκες εργάζονται. Στον εικοστό αιώνα έγιναν μεγάλες αλλαγές στον εργασιακό ρόλο των γυναικών, τις οποίες αποτυπώνει με εξαιρετικό τρόπο η οικονομολόγος του Harvard Κλόντια Γκόλντιν.¹⁵ Η έρευνά της έχει δείξει ότι υπάρχει μείωση της διαφοράς της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην εργασία, τόσο στις ώρες που περνούν στη δουλειά –στο σπίτι και στον χώρο εργασίας τους– όσο και στο είδος της δουλειάς και τους τομείς στους οποίους δουλεύουν, καθώς επίσης και στους μισθούς που διεκδικούν.

14. Buckles, K., "Understanding the Returns to Delayed Childbearing for Working Women", *American Economic Review* 98 (2) (2008): 403–7.

15. Goldin, "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *The American Economic Review* 104(4), 1–30.

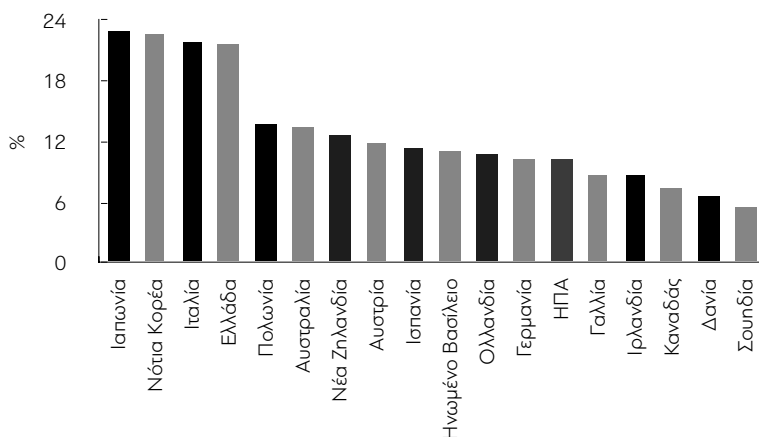
Γυναίκες και εργασία

Αν και οι διαφορές έχουν μειωθεί, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά κενά και εμπόδια που φέρνουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση. Αυτό έχει σημασία διότι, αν οι διαφορές συνεχίσουν να υπάρχουν, τότε οι επιλογές που θα έχουν οι γυναίκες θα είναι διαφορετικές από αυτές που θα έχουν οι άνδρες σε μια ζωή 100 ετών. Δηλαδή οι ζωές των ανδρών και των γυναικών θα αποκλίνουν και άρα θα πρέπει να διαμορφώσουμε διαφορετικά σενάρια για τους μεν και διαφορετικά για τους δε. Υπάρχει, βεβαίως και η πιθανότητα, οι διαφορές να μειώνονται ακόμα περισσότερο με την πάροδο των ετών και τα σενάρια σχεδόν να συμπίπτουν. Αυτά είναι σημαντικά ζητήματα από μόνα τους, που επηρεάζουν όμως και τη δυναμική των νοικοκυριών και των σχέσεων. Διαφορετικοί οικονομικοί ρόλοι και διαφορετικές καριέρες θα οδηγήσουν σε διαφορετικές προσωπικές σχέσεις. Και φυσικά, μεγάλο μέρος της αρχικής διαπραγμάτευσης για τους ρόλους θα συμβαίνει, όσο οι μελλοντικές εξελίξεις θα είναι ακόμη αβέβαιες.

Ποια είναι όμως η παρούσα κατάσταση; Γνωρίζουμε, ότι ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών στις αναπτυγμένες χώρες έχει αυξηθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Το 1980, το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 25 έως 54 που εργάζονταν ή αναζητούσαν εργασία στις χώρες του ΟΟΣΑ ήταν 54%. Το 2010, το ποσοστό είχε ανέλθει στο 71%. Αυτό που είναι εντυπωσιακό είναι τα στοιχεία για τις γυναίκες με μικρά παιδιά. Στις ΗΠΑ το 1971 το 70% των γυναικών που είχαν μικρά παιδιά ήταν εκτός αγοράς εργασίας –πιθανότατα νοικοκυρές που ακολουθούσαν το πρότυπο γάμου που είχαν ο Τζακ και η Τζιλ. Το 2007 το ποσοστό αυτό είχε πέσει στο 36%.¹⁶ Ωστόσο, οι γυναίκες συνεχίζουν να απασχολούνται σε υψηλά ποσοστά σε θέσεις μερικής απασχόλησης (οι γυναίκες καλύπτουν συνολικά το 80% της μερικής

16. Isen, A. and Stevenson, B., "Women's Education and Family Behaviour: Trends in Marriage, Divorce and Fertility", NBER Working Paper 15725 (2010). Διαθέσιμο στο: <http://www.nber.org/papers/w15725>.

Γράφημα 9.1: Ποσοστιαίο χάσμα συμμετοχής στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών (2010)



Πηγή: ΟΟΣΑ.

απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ) εξαιτίας της μεγαλύτερης εμπλοκής τους με τις οικιακές εργασίες και με την ανατροφή των παιδιών. Οι αλλαγές στη γυναικεία εργασία έχουν συμβάλει στις αλλαγές στον γάμο και στη λειτουργία της οικογένειας.

Και ενώ στις περισσότερες χώρες έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία, αυτό δεν έχει συμβεί με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις χώρες, αφού εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές. Μια ματιά στο Γράφημα 9.1 μας δείχνει ότι η απόσταση μεταξύ ανδρικής και γυναικείας εργασίας είναι μεγαλύτερη στην Ιαπωνία, στην Ιταλία και στη Νότια Κορέα και μικρότερη σε Δανία και Σουηδία. Είναι ενδιαφέρον να κάνουμε υποθέσεις για το πότε θα αλλάξουν τα πρότυπα και στη δική μας χώρα. Την εποχή που γράφεται το βιβλίο αυτό, στην Ιαπωνία η κυβέρνηση έχει αναλάβει πρωτοβουλίες ώστε να μπουν περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας και, με την πάροδο του χρόνου, αναμένεται και άλλες χώρες να κάνουν το ίδιο. Στις χώρες που το χάσμα παραμένει, οι

γυναίκες θα έχουν λιγότερες εναλλακτικές επιλογές στον τρόπο με τον οποίο θα διαμορφώσουν τη ζωή των 100 ετών, και οι σχέσεις εκεί μάλλον θα διατηρήσουν τον παραδοσιακό χαρακτήρα τους.

Οι λόγοι για τους οποίους προέκυψαν οι διαφορές αυτές από χώρα σε χώρα είναι σύνθετοι. Κάποιοι απηχούν κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες που αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Άλλοι αντανakλούν ουσιαστικές διαφορές πολιτικής ως προς τα οφέλη των οικογενειών, τις φοροαπαλλαγές και τη στήριξη της φροντίδας των παιδιών. Άλλοι πάλι αντανakλούν απλά τις οικονομικές συνθήκες. Όταν ένα ζευγάρι σχεδιάζει την κοινή του ζωή, ο σχεδιασμός τους πρέπει να βασίζεται πάνω σε δύο κρίσιμα θέματα: ποιος θα αναλάβει τα οικιακά καθήκοντα και ποιος είναι πιο πιθανόν να βγάξει περισσότερα χρήματα. Βέβαια η δυσκολία έγκειται στο ότι πρέπει να πάρουν σημαντικές αποφάσεις σε σχέση με τον καταμερισμό των πόρων τους, χωρίς να γνωρίζουν αν οι απαντήσεις στα ερωτήματα αυτά αργότερα θα είναι διαφορετικές.

Όσον αφορά την πρώτη ερώτηση, γνωρίζουμε ότι στις περισσότερες χώρες οι γυναίκες σηκώνουν το κύριο βάρος των οικιακών καθηκόντων και της ανατροφής των παιδιών. Έρευνα του 2013 για τις αμερικανικές οικογένειες έδειξε ότι, ακόμη και στις περιπτώσεις που και οι δύο γονείς εργάζονται, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στα οικιακά και στο μέγλωμα των παιδιών.¹⁷ Αυτά βέβαια αφορούν στις ΗΠΑ, αλλά το ίδιο συμβαίνει στις περισσότερες χώρες. Ακόμη και στις οικογένειες με διπλή καριέρα, οι άνδρες ξοδεύουν περισσότερο χρόνο στην εργασία και οι γυναίκες περισσότερο χρόνο στο σπίτι.¹⁸ Μελέτες έδειξαν ότι οι άνδρες ξοδεύουν 11 ώρες παραπάνω την εβδομάδα σε αμειβόμενη εργασία και έχουν 4,5 ώρες παραπάνω ελεύθερο χρόνο, ενώ οι γυναίκες ασχολούνται με τα παιδιά και το σπίτι.

17. *Modern Parenthood*, μια μελέτη του Pew Center (2013). Νοικοκυριό διπλού εισοδήματος –οι άνδρες ξοδεύουν 11 ώρες παραπάνω την εβδομάδα σε αμειβόμενη εργασία και έχουν 4,5 παραπάνω ώρες αναψυχής, ενώ οι γυναίκες ασχολούνται με τα παιδιά και το σπίτι.

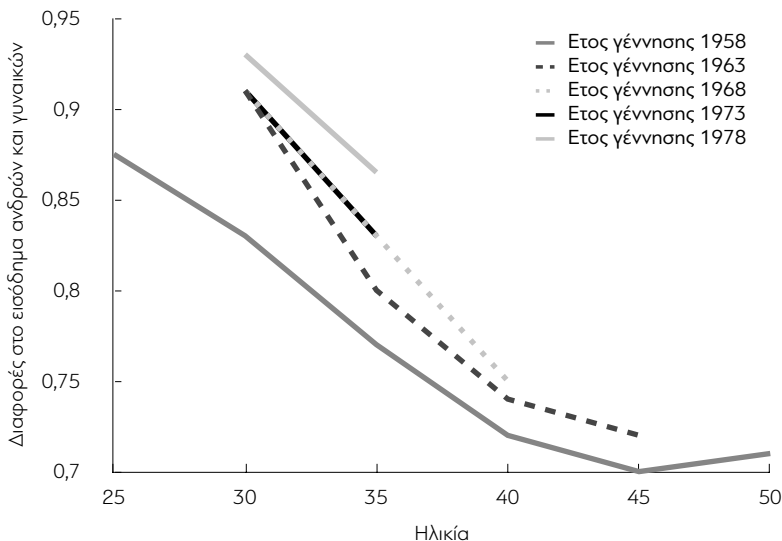
18. *Modern Parenthood* (Pew Center).

Αλλά τι θα συμβεί στο μέλλον με τις καριέρες και ειδικά με τις δουλειές υψηλής ειδίκευσης και μεγάλης έντασης, αν το βάρος της οικιακής εργασίας μοιραστεί πιο ισότιμα; Αναμφίβολα, αν και οι δύο σύντροφοι ασχοληθούν εξίσου με το νοικοκυριό τους, αυτό θα ασκήσει πιέσεις στους παραδοσιακούς ρόλους. Σε μια μακρά ζωή είναι βέβαιο ότι αυτό θα οδηγήσει σε συγκρούσεις και αναδιαπραγμάτευση. Γι' αυτό τον λόγο στο σενάριο 3.5 σταδίων του Τζίμι τονίσαμε πώς ο ίδιος και η γυναίκα του αναδιαπραγματεύτηκαν ενεργά τους ρόλους τους στο σπίτι, προκειμένου εκείνη να καταφέρει να επανειδικευθεί για να δουλέψει με πλήρη απασχόληση. Στο σενάριο 5.0 σταδίων, η Τζέιν έπρεπε να διαπραγματευτεί με τον Χόρχε για να μοιραστούν πιο δίκαια το βάρος των οικιακών καθηκόντων· και αυτό όχι απαραίτητα σε όλες τις φάσεις. Είναι βεβαίως δυνατόν στο μοντέλο της ζωής των πολλαπλών φάσεων να υπάρχει εναλλαγή μεταξύ των συντρόφων στο ποιος έχει τον πρώτο ρόλο στα οικιακά καθήκοντα.

Η δεύτερη ερώτηση τώρα: στο παραδοσιακό ζευγάρι ποιος είναι πιθανότερο να κερδίζει περισσότερα; το ποια τάση θα επικρατήσει τελικά είναι δύσκολο να προβλεφθεί. Γνωρίζουμε ότι τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών στις χώρες του ΟΟΣΑ διαρκώς συγκλίνουν και σε μερικές χώρες η απόκλιση έχει σχεδόν εξαφανιστεί. Σε μερικά επαγγέλματα οι γυναίκες αποτελούν περισσότερο από το 50% αυτών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Σε κάποια επαγγέλματα, όπως η ιατρική και η εκπαίδευση, το ποσοστό των γυναικών είναι πάνω από 50%, ενώ σε άλλα, όπως μηχανικοί, μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών και τραπεζίτες απασχολούνται κυρίως άνδρες. Είναι πιθανόν, όμως, για τη γενιά της Τζέιν, η εξισορρόπηση ανάμεσα στα φύλα να εξακολουθήσει σε όλη την επαγγελματική ζωή και να οδηγήσει στην ισότητα των εισοδημάτων.

Ενώ όμως η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία πλησιάζει αυτή των ανδρών, οι αποδοχές τους, ακόμη κι αν ληφθούν υπόψη διαφορές στην εκπαίδευση ή στην εμπειρία, είναι χαμηλότερες. Το Γράφημα 9.2 αποτυπώνει το χάσμα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στις ΗΠΑ σε διαφορετικές ηλικίες και περιόδους και δείχνει ότι

Γράφημα 9.2: Μισθολογικές διαφορές ανα φύλο



Πηγή: Claudia Goldin, "How to Achieve Gender Equality", Milken Institute Review. Διαθέσιμο στο: <http://www.milkeninstitute.org/>.

οι αμοιβές των γυναικών προσεγγίζουν αυτές των ανδρών. Ο λόγος του (μέσου) ετήσιου εισοδήματος ανδρών και γυναικών εργαζόμενων (πλήρους απασχόλησης και ηλικίας από 25 ως 69) ήταν 0,56 το 1980, 0,72 το 2010 και 0,77 το 2014. Το κακό νέα είναι ότι το χάσμα παραμένει και μάλιστα μεγαλώνει καθώς οι καριέρες εξελίσσονται. Σε ένα βαθμό αυτό αντανακλά τη μικρή συμμετοχή γυναικών στις ανώτατες διοικητικές θέσεις. Το 2014, περίπου το 30% των μεσαίων στελεχών μεγάλων οργανισμών ήταν γυναίκες, αλλά σε πολλούς κλάδους το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις ήταν πολύ χαμηλότερο, περίπου 15%.¹⁹

19. Το ερευνητικό πρόγραμμα McKinsey εξετάζει τη διαφοροποίηση των φύλων: βλ., για παράδειγμα, "Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries" (McKinsey, 2013), "Unlocking the full potential of women in the U.S. economy" (McKinsey, 2012) και *Women Matter. Gender diversity at the top of corporations: Making it happen* (McKinsey, 2010).

Καθώς η νέα γενιά γυναικών σημειώνει μεγαλύτερη πρόοδο από τις προηγούμενες, υπάρχουν σημάδια αλλαγής. Εντούτοις, το χάσμα παραμένει. Μια μελέτη σε απόφοιτους MBA του Σικάγο²⁰ έδειξε ότι αμέσως μετά την αποφοίτηση, οι άνδρες λάμβαναν μισθό 17.000 δολάρια περισσότερα από τις γυναίκες απόφοιτους. Δέκα χρόνια αργότερα η διαφορά είχε εκτοξευθεί σε 150.000 δολάρια. Η μελέτη έδειξε ότι ένα μέρος του χάσματος οφείλεται σε διαφορές στις ώρες εργασίας, στη διακεκομμένη καριέρα και σε επαγγελματικές επιλογές που είχαν γίνει πριν από την παρακολούθηση του MBA.

Κι αν πράγματι αυτές είναι οι αιτίες που δημιουργούν την ανισότητα στις αμοιβές, επαρκούν ωστόσο για να εξηγήσουν για ποιον λόγο, όπως σημειώνει η Γκόλντιν «η συνολική διαφορά (του εισοδήματος των γυναικών σε σχέση με των ανδρών) έχει κολλήσει τα τελευταία δέκα χρόνια, μετά τη μεγάλη βελτίωση των προηγούμενων δεκαετιών, και κυρίως τη βελτίωση που υπήρξε κατά τη δεκαετία του '80²¹»; Έχουμε, άραγε, αγγίξει ένα όριο στην αύξηση των αμοιβών των γυναικών σε σχέση με των ανδρών; Καθώς κοιτάζουμε προς το μέλλον το ερώτημα που χρήζει απάντησης είναι το πόσο «κολλημένο» είναι στην πραγματικότητα το χάσμα αμοιβών. Όταν η Τζέιν βρει την πρώτη της δουλειά, το πιθανότερο είναι να αντιμετωπιστεί ισότητα. Θα συνεχίσει όμως να συμβαίνει το ίδιο σε όλη της την καριέρα; Η Τζέιν θα συναντήσει την ίδια δυσκολία για να πάρει θέση ανώτατου διοικητικού στελέχους που συναντούσαν και γυναίκες το 2014; Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας στην Έκθεσή της το 2015 με τίτλο *Γυναίκες και το Μέλλον της Εργασίας*²², υποστηρίζει ότι, αν συνεχιστεί ο ρυθμός που υπάρχει σήμερα, θα χρειαστούν εβδομήντα χρόνια για να φτάσουμε σε ισότητα στην αμοιβή ανάμεσα στους άνδρες

20. Bertrand, M., Goldin, C. and Katz, L., "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors", *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (2010): 228–55.

21. Goldin, "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter".

22. "Women and the Future of Work", ILO (International Labour Organization) (2015) http://www.ilo.org/wcmsp-132/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_347,950.pdf.

και στις γυναίκες. Αυτό θα γίνει το 2085, όταν η Τζέιν θα είναι 87 ετών. Είναι μια σκέψη πραγματικά αποκαρδιωτική.

Ευελιξία

Η λεπτομερής ανάλυση της Γκόλντιν έριξε φως στο γιατί οι γυναίκες αμείβονται χειρότερα από τους άνδρες. Καταλήγει στο ότι το χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αξία που αποδίδεται σε διάφορα χαρακτηριστικά των εργασιών που έχουν ιστορικά ασκήσει άνδρες και γυναίκες. Οι κύριες διαθέσιμες επιλογές είναι πέντε: είναι κάποιος διατεθειμένος να εργαστεί σε μια δουλειά στην οποία υπάρχει μεγάλη πίεση χρόνου; Θα επέλεγε μια δουλειά στην οποία υπάρχει πολύ μικρή αυτονομία ως προς τον χρόνο παρουσίας εκεί; Είναι πρόθυμος να δουλέψει σε μια δουλειά που υπάρχει ανάγκη ευελιξίας ως προς τον χρόνο και χρειάζεται συνεχή αναπρογραμματισμό; Επιθυμεί μια δουλειά στην οποία να βρίσκεται σε στενή και τακτική επαφή με τα μέλη της ομάδας του; Θα ήθελε μια δουλειά που να μπορεί να κάνει μόνο αυτός και που είναι πολύ δύσκολο για κάποιον άλλο να αποδώσει; Αυτές είναι οι επιλογές που οδηγούν σε υψηλές αμοιβές· συνήθως τις επιλέγουν άνδρες, και όχι γυναίκες, και μάλιστα γυναίκες με παιδιά. Αυτές είναι θέσεις εργασίας με ελάχιστη ευελιξία.

Μπορούμε να αναλύσουμε αυτές τις πέντε εργασιακές επιλογές μέσα από το πρίσμα ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος: της δικηγορίας. Από άποψη τυπολογίας σε αυτό ενυπάρχουν σε ακραία μορφή και οι πέντε συνθήκες που μόλις παρουσιάσαμε: σημαντική πίεση χρόνου, περιορισμένη αυτονομία ως προς τη διάθεση του χρόνου, καμία ευελιξία στον προγραμματισμό, ανάγκη διαρκούς επαφής με τα μέλη της ομάδας και πολύ περιορισμένη δυνατότητα αντικατάστασης από άλλον.

Ας φανταστούμε ένα σενάριο στο οποίο η Τζέιν αποφασίζει να γίνει δικηγόρος. Μετά τις πρώτες νομικές σπουδές, η Τζέιν αποφασίζει να αντιμετωπίσει το επάγγελμά της πιο ευέλικτα, ίσως λόγω του ότι έχει μικρά παιδιά. Πολύ σύντομα θα διαπιστώσει ότι, κάθε

φορά που δεν είναι διαθέσιμη να συναντήσει τον πελάτη της όταν εκείνος τη χρειάζεται, τότε η αξία της για την εταιρεία αρχίζει να μειώνεται. Μπορεί επίσης να διαπιστώσει ότι τα άυλα περιουσιακά στοιχεία της, όπως η άρρητη γνώση, αρχίζουν να συρρικνώνονται, γιατί δεν είναι συνεχώς στο γραφείο ώστε να βρίσκεται σε επαφή με τους συναδέλφους και τους πελάτες, είτε σε επαγγελματικές συναντήσεις είτε σε απλές συζητήσεις. Όταν δεν είναι παρούσα είναι αποκλεισμένη από τις ιδέες που ακούγονται στις συζητήσεις. Όπως δείχνει και η Γκόλντιν, τα επαγγέλματα που βασίζονται στη γνώση (νομικά, συμβουλευτική, χρηματοοικονομικά) εκδικούνται όσους προσπαθούν να τα ασκήσουν με μικρότερο ωράριο και ευελιξία.

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο να εξετάσουμε τα επιχειρήματα της Γκόλντιν και τις προβλέψεις της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εργασίας. Προς το παρόν η ευελιξία στο ωράριο είναι μια επιλογή που κάνουν κυρίως γυναίκες εργαζόμενες που φροντίζουν τα παιδιά τους ή τους γηραιότερους συγγενείς τους. Οι γυναίκες μειονεκτούν στην αγορά εργασίας, γιατί συχνά διακόπτουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και γιατί προτιμούν να δουλεύουν με ευέλικτο ωράριο. Αν κοιτάξουμε προς το μέλλον, μήπως και οι άνδρες θα κάνουν αυτές τις επιλογές; Κι αν ναι, με ποιες συνέπειες;

Ποιες θα είναι οι επιλογές καριέρας και οι συμβιβασμοί που θα βρει μπροστά της η νεαρή δικηγόρος Τζέιν ή ο άνδρας που θα είναι στη θέση της; Έχει μπροστά της πολλές εναλλακτικές επιλογές και η καθεμία συνοδεύεται από μια πληθώρα συνεπειών και συμβιβασμών. Ας πούμε ότι θέλει να γίνει εταίρος μιας δικηγορικής εταιρείας. Μπορούμε να προβλέψουμε ότι θα εργάζεται με περιορισμένη ευελιξία (καθώς θα είναι διαθέσιμη 24/7), ότι θα νιώθει μεγάλη πίεση χρόνου, με τρόπο απρόβλεπτο που δεν θα είναι οργανωμένος, αλλά και με πολύ περιορισμένη ευχέρεια επιλογής για το πού και το πότε θα δουλεύει. Επέλεξε μια καριέρα στην οποία η διακοπή (για να κάνει ένα παιδί) τιμωρείται. Το αντάλλαγμα είναι ότι αμείβεται πολύ καλά και κάνει ένα συναρπαστικό επάγγελμα που της δίνει σκοπό στη ζωή.

Η Τζέιν θα μπορούσε να επιλέξει πιο συμβιβαστικές λύσεις. Υπάρχουν πολλοί δρόμοι στο επάγγελμα του νομικού. Θα μπορούσε, αντί της μεγάλης δικηγορικής εταιρείας όπου πριμοδοτείται η πολύωρη διαρκής εργασία, να εργαστεί ως δικηγόρος με αντιμισθία σε έναν οργανισμό, όπου και το ωράριο θα είναι πιο ανθρώπινο και η εργασία ευέλικτη. Άλλη εναλλακτική είναι να προτιμήσει μια μικρότερη δικηγορική εταιρεία που θα της επιτρέπει να δουλεύει λιγότερο χωρίς να ζημιώνεται. Μπορούμε ακόμη να φανταστούμε, λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και της εξ αποστάσεως εργασίας, ότι θα μπορούσε να δουλεύει από το σπίτι για μια διαδικτυακή εταιρεία.²³ Η αντιστάθμιση που έχει να κάνει είναι σαφής: όσο αυξάνεται η αυτονομία και η ευελιξία τόσο μειώνεται η ανταμοιβή (και πιθανόν και η ποικιλία και το ενδιαφέρον).

Επίσης η Τζέιν θα μπορούσε να επιλέξει μια εντελώς διαφορετική καριέρα, με μεγάλη ευελιξία ως προς το ωράριο, λιγότερες ώρες με πελάτες ή συνεργάτες, με πιο ανεξάρτητο προσδιορισμό των καθηκόντων και με πρότζεκτ τα οποία έχει την ευχέρεια να διαχειριστεί όπως θέλει. Αυτά είναι επαγγέλματα που, σύμφωνα με τη Γκόλντιν, παρουσιάζουν ελαστικότητα· έχουν σχέση με την τεχνολογία και τις επιστήμες, ενώ η απόκλιση αμοιβής είναι μικρή και δεν αυξάνεται με την ηλικία. Αξίζει να σημειώσουμε ότι σε αυτά τα επαγγέλματα οι γυναίκες είναι μάλλον λίγες. Παράδειγμα είναι το επάγγελμα του φαρμακοποιού. Όπως έδειξε η Γκόλντιν, το επάγγελμα αυτό έχει μεγάλη δυνατότητα αντικατάστασης, ώστε όταν λείπει ένας φαρμακοποιός να αντικαθίσταται από έναν άλλον. Φυσικά οι αμοιβές είναι πολύ χαμηλότερες από ό,τι στη δικηγορία, στις συμβουλευτικές υπηρεσίες ή στη διαχείριση επενδύσεων. Αν αυτή η αντικατάσταση συνέβαινε και σε μια δικηγορική εταιρεία, τότε οι δικηγόροι θα έπρεπε να πείσουν τους πελάτες ότι όποιος

23. Δικηγορικές εταιρείες, όπως η Clearspire στις ΗΠΑ ή η Obelisk στην Βρετανία αναπτύσσουν ήδη διαδικτυακές πλατφόρμες που επιτρέπουν σε δικηγόρους να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους από το σπίτι με ευέλικτο τρόπο.

και αν αναλάβει μπορεί να παρέχει την ίδια υπηρεσία και αυτό θα σήμαινε ότι οι δικηγόροι θα συνεργάζονταν πολύ στενά και γι' αυτό θα πληρώνονταν περισσότερο.

Τα στοιχεία της Γκόλντιν κυκλοφόρησαν το 2014. Μπορούμε άραγε να περιμένουμε μεγάλες αλλαγές ως προς την ευελιξία και τις αντισταθμίσεις στο μέλλον; Αυτό εξαρτάται από πλήθος παραγόντων οι οποίοι περιλαμβάνουν τη στάση απέναντι στην ευέλικτη εργασία σε ολόκληρο τον κόσμο, την ταχύτητα με την οποία υιοθετείται η ψηφιακή τεχνολογία, τον βαθμό με τον οποίο τα καθήκοντα τυποποιούνται και το κατά πόσο οι άνδρες σε ανώτατες διοικητικές θέσεις θα μειώνουν τον χρόνο που αφιερώνουν στη δουλειά τους για να τον αφιερώσουν στα παιδιά και να αποτελέσουν με τον τρόπο αυτό πρότυπα για άλλους.

Τι σημαίνουν αυτά για τους άνδρες; Αυτό που γνωρίζουμε είναι ότι οι μειωμένες αμοιβές στην ευέλικτη εργασία δεν αφορούν μόνο τις γυναίκες εργαζόμενες. Οι άνδρες δουλεύουν περισσότερες ώρες και βγάζουν περισσότερα χρήματα όταν γίνονται πατεράδες. Ωστόσο, εάν αποφασίσουν να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους για οικογενειακούς λόγους, οι μελέτες δείχνουν ότι και αυτοί θα υφίστανται τις συνέπειες του στίγματος ευελιξίας που περιορίζει τα εισοδήματα και μειώνει τις μελλοντικές ευκαιρίες καριέρας.²⁴

Οι επιπτώσεις της εναλλαγής

Ας κάνουμε λίγο πίσω κι ας δούμε τα πράγματα διαφορετικά. Στο σενάριο 5.0 σταδίων της Τζέιν δεχτήκαμε ότι θα υπάρχουν εποχές στη ζωή της στις οποίες και η ίδια και ο Χόρχε θα έχουν πλήρη απασχόληση, αλλά θα υπάρχουν και περίοδοι στις οποίες θα διακόψουν την πλήρη απασχόληση για να αφιερώνουν χρόνο ο ένας στον άλλο, να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους ή να προετοιμαστούν για την επόμενη μετάβαση. Θεωρήσαμε ότι και οι δύο θα κάνουν

24. Coltrance, S., Miller, E., DeHaan, T. and Stewart, L., "Fathers and the Flexibility Stigma", *Journal of Social Issues* 69 (2) (2013): 279–302.

διαλείμματα στην καριέρα τους και θα επιλέξουν την ευελιξία σε μία ή περισσότερες φάσεις της ζωής τους. Υποθέσαμε, επίσης, ότι θα υπάρξουν εποχές στις οποίες θα εναλλάσσουν τους ρόλους τους με την έννοια ότι κάποιος θα έχει τον πρώτο ρόλο σε μια δουλειά σημαντική, στις οικιακές υποχρεώσεις ή στην αναδημιουργία. Ας φανταστούμε, λοιπόν, τώρα ότι εκατομμύρια άνθρωποι ζουν κάπως έτσι. Ποιες θα είναι οι συνέπειες αυτής της εναλλαγής των ρόλων;

Προς το παρόν, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες υφίστανται τις συνέπειες του στίγματος της ευελιξίας. Θα συμβαίνει το ίδιο αν η διακοπή καριέρας καθιερωθεί ως συνήθης πρακτική και από άνδρες και από γυναίκες; Υπάρχει πιθανότητα το στίγμα και η οικονομική τιμωρία της ευελιξίας να μειωθούν; Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι άνδρες στη ζωή πολλαπλών φάσεων θα κάνουν διαλείμματα στην καριέρα τους, ίσως οδηγήσει σε μεγαλύτερη ισότητα αμοιβών. Το ίδιο θα συμβεί ενδεχομένως και με την ευέλικτη απασχόληση. Τι θα συμβεί, άραγε, αν, ως αποτέλεσμα της ζωής των πολλαπλών φάσεων, περισσότεροι άνδρες αναζητούν πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας; Δύο είναι οι πιθανότητες. Οι άνδρες να υιοθετήσουν την ευέλικτη εργασία και να υποστούν το στίγμα της ευελιξίας και τις μειωμένες αποδοχές που θα προκύψουν. Το αποτέλεσμα θα είναι μεγαλύτερη ισότητα των φύλων, καθώς η ευέλικτη εργασία ανδρών και γυναικών έχει εξίσου κακές αμοιβές. Εναλλακτικά, υπάρχει και μια άλλη πιο προωθημένη άποψη. Η εργασία θα ανασχεδιαστεί έτσι ώστε να μην υπάρχει το ίδιο κόστος για την επιχείρηση και τον εργαζόμενο από την ευέλικτη εργασία. Με άλλα λόγια, αν και οι άνδρες και οι γυναίκες προτιμήσουν την ευέλικτη απασχόληση, τότε είναι πολύ πιθανόν το μοντέλο της εργασίας να ανασχεδιαστεί εκ βάθρων.

Τι θα συμβεί, όμως, με το σενάριο εναλλαγής των ρόλων στο ζευγάρι; Σε μία φάση της ζωής του ζευγαριού, ο ένας δουλεύει 24/7, ενώ ο άλλος δουλεύει με ευέλικτο ωράριο και βοηθά στην ανάπτυξη της οικογένειας. Σε μια επόμενη φάση, οι ρόλοι αλλάζουν. Προφανώς, η πολύπλοκη, κοινή ζωή των πολλαπλών φάσεων απαιτεί εξαιρετικό

συντονισμό, εμπιστοσύνη και συνεργασία στο ζευγάρι, αλλά και μείζονες αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες αντιμετωπίζουν την εργασία, την ηλικία και τη φυλετική ταυτότητα. Ωστόσο, παρά την πολυπλοκότητά τους, το πλεονέκτημα των αλλαγών θα είναι η μεγαλύτερη σύγκλιση των συνολικών διά βίου εισοδημάτων ανδρών και γυναικών. Μπορεί σε διαφορετικές εποχές στη ζωή τους ο ένας ή ο άλλος να κερδίζουν πολύ περισσότερα, αλλά στη διάρκεια της ζωής η συμμετοχή τους θα είναι ισότιμη. Ίσως να είναι μια πολύ αισιόδοξη προσέγγιση, αλλά θα αυξήσει τη δυνατότητα αλληλεπιδράσεων στη μακροβιότητα και θα έχει επίπτωση στην αναδιάταξη των φάσεων της ζωής και στην ισότητα των φύλων.

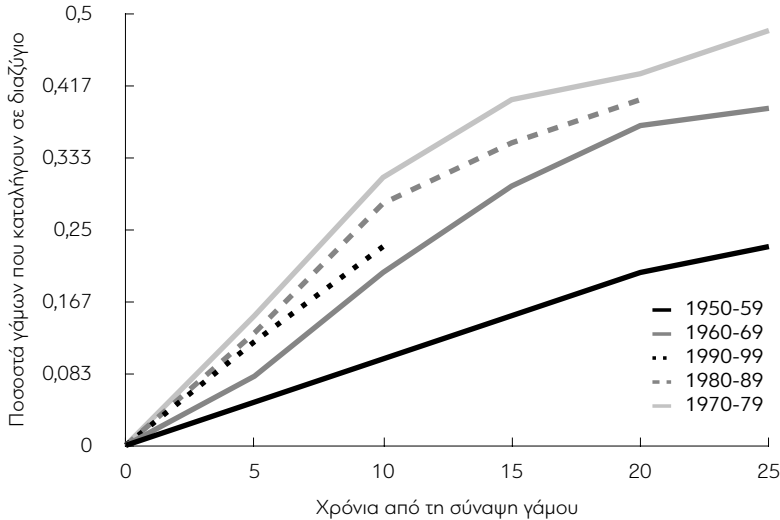
Διαζύγιο

Μία παραδοχή που κάναμε στο σενάριο 5.0 σταδίων της Τζέιν είναι ότι θα παραμείνει για όλη της τη ζωή με τον Χόρχε. Την ίδια παραδοχή κάναμε και για τον Τζακ και για τον Τζίμι. Αυτό το κάναμε επειδή είναι πολύπλοκο να δημιουργήσει κανείς τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία με ένα διαζύγιο στη μέση ηλικία και δεν θέλαμε να προσθέσουμε κι άλλη πολυπλοκότητα στην περιγραφή. Βέβαια, αυτή η παραδοχή δεν είναι ρεαλιστική.

Για κάποιους ο γάμος είναι ένας επιτυχημένος και ανθεκτικός θεσμός. Πράγματι, οι αριθμοί δείχνουν ότι σήμερα τα άτομα άνω των 65 είναι παντρεμένα σε μεγαλύτερο ποσοστό από κάθε άλλη εποχή, ενώ το ίδιο ισχύει και για τα άτομα ηλικίας από 16 έως 65. Αυτό αντανακλά την αύξηση του προσδόκιμου ζωής σε άνδρες και γυναίκες, τη μείωση της διαφοράς ηλικίας στον γάμο και την αύξηση των νέων γάμων εξαιτίας των διαζυγίων, που οδήγησε σε «ενεργότερη αγορά δεύτερων γάμων» και μείωση του κοινωνικού στίγματος.

Είναι γεγονός ότι όταν ο Τζακ και η Τζίλ παντρεύτηκαν, δεν φοβούνταν ότι ο γάμος τους θα αποτύχει. Στη δεκαετία του 1950 στις ΗΠΑ, μόνο το 12% των γάμων των λευκών μορφωμένων γυναικών κατέληγε σε διαζύγιο. Το 1960 το ποσοστό είχε ήδη σχεδόν διπλα-

Γράφημα 9.3: Το ποσοστό των διαζυγίων στις ΗΠΑ ανά δεκαετία



Πηγή: Betsy Stevenson and Justin Wolfers, "Marriage and Divorce: Changes and their Driving Forces", *Journal of Economic Perspectives*, Spring 2007, 21(2): 27–52.

σιαστεί. Καθώς ο Τζιμι μεγάλωνε, μάλλον έβλεπε το διαζύγιο ως κανονικότητα. Πράγματι, το ποσοστό των διαζυγίων αυξήθηκε τον εικοστό αιώνα στις ΗΠΑ και το 1970 το 48% των γάμων κατέληγε σε διαζύγιο εντός είκοσι πέντε ετών. Από αυτό προέκυψε και ο περίφημος ισχυρισμός ότι «οι μισοί γάμοι καταλήγουν σε χωρισμό». Πίσω στο 1981, ο Αμερικανός κοινωνιολόγος Άντριου Τσέρλιν δήλωνε ότι η συνήθης πορεία της ζωής ήταν «γάμος, διαζύγιο, νέος γάμος».²⁵ Αυτό που περιέγραφε ήταν το φαινόμενο του κλονισμού των γάμων που πίστευε ότι θα συνεχιζόταν.

Ωστόσο, φαίνεται ότι αυτό που ο Τσέρλιν παρατήρησε δεν ήταν μια σταθερή αύξηση, αλλά μια κορύφωση. Όπως βλέπουμε στο Γράφημα

25. Cherlin, A., *Marriage, Divorce, Remarriage* (Harvard University Press, 1981).

9.3 τα διαζύγια στις ΗΠΑ έφτασαν στο ψηλότερο επίπεδό τους γι' αυτούς που είχαν παντρευτεί μεταξύ 1970 και 1979. Τα ποσοστά διαζυγίου όσων παντρεύτηκαν μετά το 1979 έχουν πέσει. Μία πιθανή εξήγηση για το υψηλό ποσοστό των διαζυγίων που ξεκίνησε το 1970 είναι ότι αντανakλούν μια μεταβατική περίοδο της κοινωνίας. Πολλοί είχαν παντρευτεί τον κατάλληλο σύντροφο για το παραδοσιακό μοντέλο γάμου, με τον ξεκάθαρο διαχωρισμό των ρόλων φύλου, αλλά ανακάλυψαν στην πορεία ότι το άτομο που είχαν παντρευτεί δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στη ζωή που εκείνοι ήθελαν. Επιπλέον, η θεσμοθέτηση του διαζυγίου «χωρίς να τίθεται η υπαιτιότητα» έκανε τα διαζύγια πιο εύκολα και οδήγησε στο πιο υψηλό επίπεδο φέρνοντας στην επιφάνεια παλιότερες εκκρεμείς υποθέσεις.

Το 2014 οι γάμοι γίνονταν αργότερα, το διαζύγιο έγινε λιγότερο πιθανό και ένας νέος γάμος ήταν μάλλον ασυνήθιστος. Πράγματι, στις ΗΠΑ αυτοί που παντρεύτηκαν πρόσφατα έχουν λιγότερες πιθανότητες να χωρίσουν από ό,τι είχαν οι γονείς τους. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι οι γάμοι δεν στηρίζονται πια σε συμπληρωματικές παραγωγής αλλά κατανάλωσης, τα άτομα επιλέγουν με άλλα κριτήρια, και έτσι οι γάμοι διαρκούν περισσότερο. Επιπλέον, οι άνθρωποι παντρεύονται σε μεγαλύτερη ηλικία και χωρίζουν πιο σπάνια, γιατί έχουν καλύτερη γνώση του εαυτού τους ώστε να δημιουργούν τις βάσεις για ένα σταθερό γάμο.

Ποια θα είναι η επίπτωση της ζωής ως τα 100 στον ρυθμό των διαζυγίων; Βλέπουμε να υπάρχουν λόγοι που μπορεί να οδηγήσουν και σε αύξηση και σε μείωση.

Προφανώς, μια μακρύτερη ζωή θα οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού των διαζυγίων, απλώς και μόνο γιατί διαρκεί περισσότερο, περισσότερα πράγματα μπορούν να συμβούν και όλοι θα υποστούν περισσότερες μεταβάσεις και αλλαγές. Λόγω αυτού είναι μεγαλύτερη η πιθανότητα να χωρίσει κανείς σε μια ζωή με προσδόκιμο ζωής τα 100, παρά τα 70. Αναμένουμε, επίσης, καθώς οι άνθρωποι έχουν πιο καθαρή εικόνα της διάρκειας της ζωής τους, να είναι πρόθυμοι να χωρίσουν αργότερα και να ξαναπαντρευτούν αργότερα. Το να

βρίσκεται κανείς σε ένα δυστυχισμένο γάμο στα 70 του, όταν το προσδόκιμο επιβίωσης είναι τα 100, είναι εντελώς διαφορετικό από όταν το προσδόκιμο είναι τα 75. Αυτό είναι εμφανές από τα δεδομένα των διαζυγίων. Ενώ τα συνολικά ποσοστά διαζυγίων πέφτουν, στους μεγαλύτερους σε ηλικία αυξάνονται. Στις ΗΠΑ, ένα στα δέκα διαζύγια αφορά ανθρώπους άνω των 60. Αν συγκρίνουμε με το 1990, οι άνθρωποι άνω των 60 έχουν διπλάσιες πιθανότητες να χωρίσουν, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο οι πιθανότητες είναι τριπλάσιες. Όλοι συνειδητοποιούν ότι στη μακροζωία έχουν πολύ χρόνο να συνέλθουν από ένα διαζύγιο και πολύ χρόνο επίσης για να ξαναδημιουργήσουν υλικά και άυλα περιουσιακά στοιχεία.

Υπάρχουν όμως και άλλες τάσεις που προιδεάζουν για πτώση του ρυθμού των διαζυγίων. Σε κάποια από τα σενάρια που αναπτύξαμε το διαζύγιο θα είναι πολύ δαπανηρό. Ας αναλογιστούμε τον τύπο του συνδυασμένου σεναρίου 5.0 σταδίων για τη Τζέιν και τον Χόρχε. Ο μεταξύ τους συντονισμός κάνει τη σχέση επιτυχημένη και πολύτιμη στη μακρά διάρκεια της ζωής. Οπωσδήποτε μια τέτοια σχέση χρειάζεται σκληρή δουλειά και εμπεριέχει και ρίσκα, καθώς δοκιμάζεται η δυνατότητά τους να διαπραγματευθούν δίκαια μεταξύ τους, αλλά δοκιμάζονται και η αμοιβαία δέσμευση και η εμπιστοσύνη στην τήρηση των δεσμεύσεων. Τα κόστη του χωρισμού θα είναι υψηλά γιατί, ακόμη κι αν τα υλικά περιουσιακά στοιχεία μοιραστούν ισότιμα, είναι βέβαιο ότι θα προκύψουν μεγάλες ανισότητες μεταξύ τους ως προς τα άυλα περιουσιακά στοιχεία που έχει ο καθένας. Έτσι όταν φτάσουν στο σημείο του χωρισμού και οι δύο θα πρέπει να κάνουν μεγάλες αναθεωρήσεις στα σχέδιά τους για τη ζωή. Στο σενάριο 5.0 σταδίων, λοιπόν, το κόστος του διαζυγίου είναι αυξημένο.

Σε γενικές γραμμές αυτή η συλλογιστική διατείνεται ότι στη διάρκεια μιας μακράς ζωής, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα χωρισμού και διαζυγίου και θα ζήσουμε με παραπάνω από έναν σύντροφο. Οι οικονομικές επιπτώσεις ενός διαζυγίου είναι σημαντικές και θα γίνουν σημαντικότερες σε μια ζωή 100 ετών. Οι ακριβείς επιπτώσεις δεν εξαρτώνται μόνο από τη σχέση, αλλά και από τη νομοθεσία της κάθε

χώρας. Είναι βέβαιο ότι θα υπάρξουν αλλαγές στην κατανομή των περιουσιακών στοιχείων μετά από το διαζύγιο. Στο παραδοσιακό μοντέλο του γάμου, ο άνδρας ήταν ο κουβαλητής που στήριζε τη γυναίκα του τόσο στη διάρκεια του γάμου όσο και για κάποια περίοδο μετά το διαζύγιο. Για τα νοικοκυριά με το διπλό εισόδημα, το αποτέλεσμα είναι πιο πολύπλοκο και μάλλον θα γίνει ακόμη πιο πολύπλοκο με τη μακροβιότητα. Εγείρονται και πολλά ερωτήματα που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τις αμέσως επόμενες δεκαετίες. Αν η Τζέιν, για παράδειγμα, ασχολείται με τα θέματα του σπιτιού, καθώς ο Χόρχε έχει επικεντρωθεί στη δημιουργία οικονομικών αποθεμάτων, με την ιδέα ότι οι ρόλοι θα αλλάξουν στην επόμενη φάση, τι θα συμβεί αν χωρίσουν στην ενδιάμεση φάση; Θα πρέπει η Τζέιν να στηρίξει οικονομικά τον Χόρχε που θα βρεθεί στη φάση του χαμηλού εισοδήματος; Πρέπει η κατανομή των περιουσιακών στοιχείων να είναι σε δύο ίσα μέρη ή θα ανταποκριθεί τις δεσμεύσεις που είχαν κάνει ο ένας στον άλλον να υποστηρίζονται στις διάφορες φάσεις που θα περνούσαν;

Όταν πολλές γενεές ζουν μαζί

Όταν αναλογιζόμαστε το πώς θα διαμορφωθεί η προσωπική ζωή μας με τη μακροβιότητα, γίνεται εμφανές ότι θα υπάρξει σημαντική επίπτωση στον τρόπο που ζουν μαζί διαφορετικές γενιές. Η ζωή των τριών φάσεων και του ομοιόμορφου βηματισμού συνέβαλε στην επικράτηση του διαχωρισμού των ηλικιών που συναντούμε στον Δυτικό κόσμο. Οι νέοι πηγαίνουν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι ηλικιωμένοι βρίσκονται στη σύνταξη με πολύ ελεύθερο χρόνο στη διάθεσή τους και οι ενδιάμεσες ηλικίες βρίσκονται στην εργασία τους. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, κατά την οποία η φάση αποσυνδέεται από την ηλικία, και κατά την οποία όλο και περισσότερα ώριμα άτομα διατηρούν νεανικά χαρακτηριστικά, θα υπάρξουν μεγάλες αλλαγές στη διαγενεακή δυναμική.

Οικογένειες

Όταν επισκεπτόμαστε την Ασία, ειδικά την Ινδία, εντυπωσιαζόμαστε από κάτι που δεν το βλέπουμε πια στη Δύση: παιδιά, γονείς και παππούδες ζουν μαζί. Όταν συζητούμε αυτό το θέμα με φίλους που ζουν με αυτόν τον τρόπο μας μιλούν για τα πλεονεκτήματα αυτής της συμβίωσης. Τα παιδιά έχουν την ευκαιρία να περνούν χρόνο με τους παππούδες, οι γονείς νιώθουν μεγαλύτερη στήριξη όταν λείπουν στις δουλειές τους και οι ηλικιωμένοι νιώθουν ότι έχουν θετικό ρόλο και συμβολή. Πράγματι υπάρχουν αρκετά ερευνητικά στοιχεία που στηρίζουν την άποψη ότι οι πολυγενεακές σχέσεις ευνοούν τη μακροβιότητα. Η μοναξιά σκοτώνει τους ηλικιωμένους και υπάρχουν πραγματικά οφέλη από την ενσωμάτωσή τους στην οικογένεια.²⁶ Φυσικά, οι Ασιάτες φίλοι μας μάς μιλούν και για τα μειονεκτήματα: περιορισμός της ιδιωτικότητας και πιθανότητα έντασης στις σχέσεις μεταξύ των γενεών.

Οι δυτικές κοινωνίες έχουν εγκαταλείψει τη συνεχή αλληλεπίδραση των γενεών που βλέπουμε στην Ασία και που ήταν ο κανόνας και για τη Δύση, τέσσερις ή πέντε δεκαετίες πριν. Στη θέση τους υπάρχει η ολιγομελής οικογένεια. Είναι γεγονός ότι τα παιδιά σήμερα μένουν περισσότερο χρόνια με τους γονείς τους, ειδικά σε πόλεις όπου το κόστος ζωής είναι υψηλό. Όταν, όμως, φύγουν από τη γονική εστία θα δημιουργήσουν και αυτά τη δική τους ολιγομελή οικογένεια. Σε μερικές χώρες, όπως η Δανία, ο μέσος όρος ατόμων σε ένα νοικοκυριό είναι 2,1 και είναι απίθανο να περιλαμβάνει ένα ηλικιωμένο άτομο. Ο διαχωρισμός των ηλικιών ήταν μια μεγάλη κοινωνική τομή. Για παράδειγμα από το 1919 έως το 1980 το ποσοστό των ατόμων άνω των 65 που ζουν μόνοι τους ή με τον/τη σύντροφό τους αυξήθηκε από το 20% στο 74% και το ποσοστό αυτών που ζουν μαζί με τα παιδιά τους μειώθηκε από το 61% στο 16%.²⁷ Έτσι, ενώ

26. Buettner, P, *The Blue Zones: lessons for living longer from the people who have lived the longest* (National Geographic, 2008).

27. Ruggles, S., "The Transformation of American Family Structure", *American Historical Review* 99 (1994): 103–28.

οι ηλικιωμένοι διατηρούν σχέση με τα παιδιά τους και τα εγγόνια τους, η έντονη αλληλεπίδραση μεταξύ ηλικιών έχει σταματήσει να υπάρχει. Υπάρχει πιθανότητα η τάση να αναστραφεί και η δυτική οικογένεια να αρχίσει να μοιάζει με την ασιατική;

Ας επιστρέψουμε στη Τζέιν και στον Χόρχε, που έχουν γεννηθεί γύρω στο 1998. Όταν θα έχουν γίνει 35, το 2033, το πιο πιθανό είναι να ζουν οι γονείς τους (γεννημένοι περίπου το 1973) και το ίδιο ισχύει και για τους παππούδες τους (γεννημένοι γύρω στο 1948). Όταν λοιπόν τα παιδιά τους γίνουν νεαροί ενήλικες είναι πιθανόν να έχουν προ-παππούδες, παππούδες και γονείς. Και καθώς ο ρυθμός των γεννήσεων πέφτει από το 1950, μάλλον η Τζέιν και ο Χόρχε δεν θα έχουν αδέρφια και μάλλον και οι γονείς τους θα προέρχονται από ολιγομελείς οικογένειες. Κι ενώ στο σενάριο 5.0 σταδίων η Τζέιν και ο Χόρχε παρέμειναν παντρεμένοι, αν είχαν χωρίσει η οικογένειά τους θα ήταν πάλι διαφορετική, με τους θετούς γονείς και παππούδες να αυξάνουν την πολυπλοκότητα.

Τι κάνουν τα μέλη μιας τέτοιας ευρύτερης οικογένειας; Οι γονείς της Τζέιν και του Χόρχε είναι γύρω στα 60 και πιθανότατα είτε θα εργάζονται με πλήρη απασχόληση είτε θα έχουν παράλληλες δραστηριότητες. Οι γονείς της Τζέιν είχαν χωρίσει όταν εκείνη ήταν έφηβη, στη συνέχεια ξαναπαντρεύτηκαν και οι δύο, και τα παιδιά της Τζέιν έχουν δύο θετούς παππούδες και δύο θετές γιαγιάδες. Οι παππούδες της Τζέιν και του Χόρχε είναι γύρω στα 80, και μάλλον θα είναι συνταξιούχοι και με καλή υγεία που θα έχουν μπροστά τους σχεδόν είκοσι χρόνια ζωής. Ίσως να έχουν παρόμοιες δραστηριότητες με αυτές των παιδιών της Τζέιν: παρακολουθούν μαθήματα στο πανεπιστήμιο, ταξιδεύουν και αποκτούν νέες δεξιότητες. Η νεαρότητα θα δημιουργήσει γέφυρες μεταξύ των γενεών. Αν αυτό το εκτεταμένο δίκτυο παππούδων και γιαγιάδων ζήσει πολλά χρόνια, τότε συνολικά η ευημερία της οικογένειας θα αυξηθεί σημαντικά.

Με λίγα πρότυπα ως οδηγούς, μπορούμε να περιμένουμε μια περίοδο πειραματισμών, καθώς οι άνθρωποι θα διαχειρίζονται τις σύνθετες πολυ-γενεακές σχέσεις. Θα μπούμε σε μια εποχή πει-

ραματισμών ως προς την αλληλεπίδραση των γενεών, καθώς οι παππούδες μεγαλώνουν αλλά η νεανικότητά τους θα είναι εμφανέστερη. Θα πρέπει όλοι να αναλογιστούν τις επιλογές τους και, όπως το θέτει ο Άντονι Γίντενς, να επινοήσουν τα δικά τους νέα ήθη για την καθημερινή ζωή. Αυτό ειδικά θα αφορά στις δεσμεύσεις που θα δημιουργήσουν στο πλαίσιο της στενής ή της ευρύτερης οικογένειας. Στο παρελθόν, οι δεσμεύσεις γίνονταν στο όνομα της παράδοσης –για παράδειγμα το αν θα δάνειζαν χρήματα σε κάποιο μέλος της οικογένειας ή το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται ως πατεράδες. Καθώς προχωρούμε οι άνθρωποι πρέπει να απαντούν σε ένα πλήθος νέων ερωτήσεων: πώς να στηρίξει κανείς μια οικογένεια τεσσάρων γενεών ή, αν πρόκειται για θετό γονιό, ποιες είναι οι οικονομικές υποχρεώσεις του απέναντι στο θετό παιδί και αντίστροφα;

Χωρίς αμφιβολία αυτές οι πολυ-γενεακές οικογένειες θα προσφέρουν εξαιρετικές ευκαιρίες για να γνωριστούν καλύτερα οι γενιές μεταξύ τους. Όπως έχουμε ήδη πει, ο διαχωρισμός των ηλικιών ήταν αποτέλεσμα της Βιομηχανικής Επανάστασης. Ο διαχωρισμός αυτός έγινε ο κανόνας, καθώς τα κράτη θέσπισαν νόμους για να ορίσουν την υποχρεωτική εκπαίδευση για τα παιδιά και την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, αλλά και τη συνταξιοδότηση των ηλικιωμένων.²⁸ Καθώς οι ηλικίες διαχωρίστηκαν θεσμικά, έτσι διαχωρίστηκαν και από άποψη χώρων. Άνθρωποι διαφορετικών ηλικιών δεν συχνάζουν στα ίδια μέρη και έτσι δεν εμπλέκονται σε απευθείας επικοινωνία. Τρεις τόποι υπάρχουν στους οποίους οι ηλικίες δυνητικά μπορούν να συνυπάρχουν: η οικογένεια, η γειτονιά και τα μέρη στα οποία συμβαίνουν δραστηριότητες της καθημερινότητας (εργασία, μέλετη, αναψυχή, θρησκευτικοί χώροι). Οι γειτονιές –ακουσία ή και εκουσία– διαχωρίζουν τις ηλικίες. Επίσης, πολλές δραστηριότητες οργανώνονται με βάση την ηλικία (ορχήστρα νέων, δραστηριότητες για ηλικιωμένους, ταξίδια για την τρίτη ηλικία) και διακριτές κουλτού-

28. Kohli, M., "The World We Forgot: An Historical Review of the Life Course", στο Marshall, V. W. (ed.), *Later Life* (Sage Publications, 1986), 271–303.

ρες δημιουργούνται γύρω από αυτές τις ομάδες. Αυτοί οι ηλικιακά προσδιορισμένοι θεσμοί περιορίζουν τις ευκαιρίες να διαμορφωθούν σταθερές σχέσεις μεταξύ ηλικιών. Μέρη στα οποία άνθρωποι διαφόρων ηλικιών μπορούν να αλληλοεπιδράσουν, να γνωριστούν και να μοιραστούν τις γνώσεις τους είναι πολύ σπάνια. Μήπως η πολύ-γενεακή οικογένεια θα μπορούσε να είναι ένα από αυτά;

Όταν οι σχέσεις διατρέχουν διαφορετικές ηλικιακές κατηγορίες υπάρχει λιγότερο στερεοτυπική προσέγγιση και προκατάληψη σχετικά με την ηλικία. Το σημαντικό εδώ είναι η διατήρηση της οικειότητας –αυτό σημαίνει, σταθερή και διαρκής αλληλεπίδραση μέσα στον χρόνο. Ίσως να ζήσουν πάλι πολλές γενιές μαζί, όπως συμβαίνει σε μέρη της Ασίας. Ίσως, όμως, απλώς να βλέπονται περισσότερο και να προσφέρουν στήριξη ο ένας στον άλλον. Είναι σίγουρο όμως ότι αυτό θα έχει ευεργετικά αποτελέσματα και για τους νέους και για τους μεγαλύτερους.

Φίλοι

Όσο επιμηκύνεται η υγιής ζωή, η πυρηνική οικογένεια μπορεί να χάνει τον κεντρικό της ρόλο. Ιστορικά, η γέννηση και η ανατροφή των παιδιών ήταν η κεντρική δραστηριότητα των ανθρώπων και η μακρά ζωή δεν θεωρείτο εξελικτικό πλεονέκτημα. Ωστόσο, καθώς η ζωή επιμηκύνεται, η ανατροφή των παιδιών δεν είναι πια η δραστηριότητα που απορροφά όλη την προσοχή και στη θέση της ίσως προκύψει μια φάση αφιερωμένη στις φιλίες. Είναι πιθανόν αυτές οι φιλίες να υποκαταστήσουν την πυρηνική οικογένεια, όταν οι φίλοι θα μοιράζονται τα σπίτια τους και τις δαπάνες τους.

Ο Στιούαρτ Φρίντμαν, στη μελέτη του για τους φοιτητές στο MBA του Wharton Scholl, που διήρκησε είκοσι χρόνια, διέκρινε αυτήν την τάση στους φοιτητές του, ήδη στα 20 τους. Σε πιο πρόσφατες μελέτες βρήκε ότι οι φοιτητές δίνουν πολύ μεγαλύτερη έμφαση στις φιλίες ως πρωτογενή δεσμό συγγένειας και ότι θέλουν να δημιουργήσουν σχέσεις που θα μπορούν να επιτελούν πολλά από όσα κατάφεραν οι πιο παραδοσιακοί δεσμοί που συνδέονται με την οικογένεια.

Ακριβώς όπως η πολύ-γενεακή συμβίωση θα είναι το μέσο με το οποίο η αλληλεπίδραση μεταξύ ηλικιών θα λαμβάνει χώρα, με τον ίδιο τρόπο και οι φιλίες με άτομα διαφορετικών ηλικιών θα επιδράσουν θετικά στον σημερινό κοινωνικό διαχωρισμό ηλικιωμένων και νέων.²⁹ Κι ενώ στις προ-βιομηχανικές κοινωνίες η ηλικία δεν ήταν σημαντικός δείκτης κοινωνικού εντοπισμού ενός ατόμου, στη ζωή των τριών φάσεων η ηλικία παίζει ρόλο διαχωριστικό ως προς τις εμπειρίες της ζωής. Η Γκάνχιλτ Χέιτζσαντ και ο Πίτερ Ούλενμπεργκ περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο τα στοιχεία από τις ΗΠΑ και την Ολλανδία δείχνουν ότι, όταν διαμορφώνονται δίκτυα φίλων, η πλειοψηφία διαλέγει άτομα της ίδιας ηλικίας. Μία μελέτη των μη οικογενειακών δικτύων ανδρών στο Ντιτρόιτ δείχνει ότι το 72% των στενών τους φίλων είχαν λιγότερο από οκτώ χρόνια διαφορά από τους ίδιους.³⁰ Σε μια πιο ευρεία μελέτη που εξέτασε με ποιους συζητούν οι άνθρωποι τα σημαντικά θέματα που τους απασχολούν, μόνο το 3% των νεαρών ενηλίκων απευθύνονται σε έναν μη συγγενή συνομιλητή ηλικίας άνω των 53, και το 25% περίπου από τους πιο ηλικιωμένους απευθυνόταν σε έναν μη συγγενή συνομιλητή κάτω των 36.

Όταν αυτά τα ηλικιακά ομοιογενή δίκτυα έρχονται σε επαφή, έχουν την τάση να ενδυναμώνουν την ταυτότητα της ομάδας τους, έχουν τις ίδιες προοπτικές για τη ζωή και συστήνουν μεταξύ τους ανθρώπους της ίδιας ηλικίας. Εμείς πιστεύουμε ότι αυτός ο διαχωρισμός συνδέεται με την προκατάληψη της ηλικίας, καθώς θέτει αυστηρές διακρίσεις ανάμεσα σε «εμάς» και «αυτούς» και οδηγεί στη διατήρηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων. Όταν οι τρεις φάσεις γίνουν πολλές, οι άνθρωποι διαφόρων ηλικιών θα έχουν την ευκαιρία να βιώνουν τις ίδιες εμπειρίες. Όπως ο Γκόρντον Όλπορτ έδειξε στην κλασική του μελέτη, ένα όπλο εναντίον των στερεοτύπων

29. Hagestad, G. and Uhlenberg, P, "The Social Separation of Old and Young: The Root of Ageism", *Journal of Social Issues* 61 (2) (2005): 343–60.

30. Fischer, C. S., *Networks and Places: Social Processes in Informal Places* (Stanford University Press, 1977).

και των προκαταλήψεων είναι η επαφή ανάμεσα στις ομάδες.³¹ Ίσως, όταν αυτό συμβεί, η ηλικιακή ομοιογένεια των δικτύων να αρχίσει να υποχωρεί, καθώς άτομα διαφορετικών ηλικιών θα μοιράζονται εμπειρίες και θα δημιουργηθούν φιλίες. Πιθανόν τότε η τρίτη ηλικία να πάψει να είναι μια «άλλη χώρα».³²

31. Allport, G. W., *The Nature of Prejudice* (Addison-Wesley, 1954).

32. Smith, P., *Old Age is Another Country* (Crossing Press, 1995).

Ημερήσια διάταξη:

Αλλαγή

Το βιβλίο αυτό εξετάζει τι θα συμβεί όταν πολλοί άνθρωποι σε ολόκληρο τον κόσμο θα ζουν μέχρι τα 100. Η πιο πιεστική πλευρά του θέματος είναι ο τρόπος με τον οποίο θα ρυθμίζουμε τα οικονομικά μας, αλλά η ουσιαστική πρόοδος επιτεύχθηκε όταν εστιάσαμε στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Αντλώντας στοιχεία από τα οικονομικά και την ψυχολογία, υποστηρίξαμε ότι η μακροζωία απαιτεί έναν ουσιαστικό ανασχεδιασμό της ζωής και μια αναδιάταξη του χρόνου. Μόνο τότε η μακροβιότητα θα είναι δώρο κι όχι κατάρα.

Όταν εξετάσαμε τις διαφορετικές πιθανές ζωές, σενάρια και φάσεις, έγινε εμφανές ότι, παρ' όλο που οι αλλαγές ήδη συμβαίνουν, υπάρχουν ακόμη πολλά που πρέπει να επιτευχθούν και μάλιστα σε χιλιάδες επίπεδα. Μερικές από τις αλλαγές αφορούν εμάς τους ίδιους και τις οικογένειές μας, άλλες αφορούν τις επιχειρήσεις και το εργασιακό πλαίσιο, άλλες τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και το πώς αυτά θα ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες και άλλες αφορούν τις κυβερνήσεις και τις πολιτικές που θα έχουν επιπτώσεις στις αποφάσεις που παίρνουμε για τη ζωή μας. Αυτές οι αλλαγές είναι συνολικές και θα αποδειχθούν ζωτικής σημασίας για τη στήριξη όχι μόνο όσων έχουν τις προϋποθέσεις να ζήσουν μια μακρά παραγωγική ζωή, αλλά και εκείνων που είναι λιγότερο προνομιούχοι.

Το σημαντικό είναι να προλάβουμε να κάνουμε τις αλλαγές σήμερα για να μην τις βρούμε μπροστά μας αύριο. Χωρίς σχεδιασμό

και ετοιμότητα για δράση, η μακροβιότητα μπορεί να αποδειχθεί κατάρρα. Γι' αυτό έχει σημασία να ανοίξει μια πολύ ευρεία συζήτηση, ώστε οι άνθρωποι να αντιληφθούν σε βάθος την κατάσταση και να αναλογιστούν πλήρως τις εναλλακτικές και τις επιλογές τους.

Όσο οι σκέψεις μας ολοκληρώνονται, τόσο εντυπωσιαζόμαστε από τη θεμελιώδη επίδραση που ασκεί η μακροβιότητα στην αίσθηση του εαυτού. Αναλογιζόμαστε τι σημαίνει για την ευρύτερη κοινωνία, προβληματιζόμαστε από την ανταπόκριση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των κυβερνήσεων και απορούμε γιατί η αλλαγή είναι τόσο αργή και τι θα μπορούσε να αποτελέσει τον καταλύτη για δράση. Το μεγάλο πλεονέκτημα της αύξησης του προσδόκιμου της ζωής είναι το ότι εξελίσσεται αργά και είναι προβλέψιμη. Πρέπει, λοιπόν, να κάνουμε αυτό το πλεονέκτημα να δουλέψει υπέρ της προετοιμασίας μας.

Η αίσθηση του εαυτού

Όσο σκεφτόμαστε τι σημαίνει να ζούμε ως τα 100, γίνεται όλο και πιο εμφανές ότι υπάρχουν πολλά που μπορούμε να πετύχουμε. Στα σενάρια που σχεδιάσαμε για τον Τζίμι και τη Τζέιν τεμαχίσαμε τη ζωή τους σε φάσεις και μεταβάσεις. Ουσιαστικά, όμως, πρέπει να σκεφτόμαστε τη μακρά ζωή ως ενιαίο μακρύ ταξίδι. Πρόκειται για το ένα και μοναδικό ταξίδι το οποίο ορίζει τη ζωή μας και στο οποίο οι ερωτήσεις κλειδιά είναι: Ποια μορφή θα έχει το ταξίδι μου; Τι θα είναι αυτό που θα το κάνει δικό μου; Η απάντηση βρίσκεται στις επιλογές και στις αξίες μας. Αυτές θα δώσουν τη μορφή και τη συνέχεια των γεγονότων, των φάσεων και των μεταβάσεων που θα απαρτίσουν τη συνολική αίσθηση του εαυτού, τη δική μας ταυτότητα.

Ταυτότητα

Ο φιλόσοφος Ντέρεκ Πάρφιτ¹ ορίζει την ταυτότητα ως ψυχολογική αλληλοσύνδεση και συνέχεια –την ονομάζει Σχέση R (Relation R).

1. Parfit, D., *Reasons and Persons* (Clarendon Press, 1984).

Καθώς ερχόμαστε αντιμέτωποι με την αλληλουχία των αλλαγών μιας μακράς ζωής, αυτό που προσδιορίζει την αίσθηση του εαυτού είναι το νήμα της ταυτότητας που συνδέει το παρελθόν με το παρόν και το μέλλον. Στη ζωή των τριών φάσεων η σύνδεση είναι σχετικά πιο εύκολη, αλλά στη ζωή των πολλαπλών φάσεων τα πράγματα είναι πιο πολύπλοκα.

Για το μεγαλύτερο διάστημα της ανθρώπινης ιστορίας ο άνθρωπος έδινε τον αγώνα της επιβίωσης σε μια σύντομη ζωή αντιμετώπιζοντας λιμούς, επιδημίες και τη συνεχή απειλή βίας. Καθώς η ζωή έχει γίνει μεγαλύτερη σε διάρκεια και οι άνθρωποι –ειδικά αυτοί που ζουν στον ανεπτυγμένο κόσμο– γνώρισαν την ευημερία, έχουν δημιουργήσει συνθήκες μέσα στις οποίες οι περισσότεροι μπορούν να παρέχουν ασφάλεια και μόρφωση στα παιδιά τους, να έχουν μια δουλειά που τους προσφέρει οικονομική ασφάλεια και να απολαμβάνουν τη συνταξιοδότηση και τον ελεύθερο χρόνο. Όσο η ζωή επιμηκύνεται ακόμη περισσότερο, οι άνθρωποι θα αναγκαστούν να απομακρυνθούν από τον ομοιόμορφο βηματισμό της ζωής των τριών φάσεων και να ανακαλύψουν περισσότερες εναλλακτικές στον τρόπο ζωής τους. Η ζωή ως τα 100 χρόνια προσφέρει παραπάνω χρόνο από όσο απαιτεί η εξελικτική επιταγή της απόκτησης απογόνων και περισσότερο χρόνο για καλυφθούν οι ανάγκες της οικονομικής εξασφάλισης. Ποιος, λοιπόν, θα είναι ο σκοπός μας αυτά τα πρόσθετα χρόνια, αν δεν είναι να κάνουμε παιδιά και να συσσωρεύουμε πλούτο; Μήπως αυτά τα επιπλέον χρόνια, αν τα μοιράσουμε σε όλη τη ζωή μας, μας δώσουν την ευκαιρία να ανακαλύψουμε ποιοι πραγματικά είμαστε και να κατορθώσουμε να ζούμε όπως εμείς θέλουμε, σύμφωνα με τις αξίες και τις ελπίδες μας, αντί να ζούμε όπως οι κοινωνικές συνθήκες όρισαν για εμάς; Αν αυτό ισχύει, τότε θα πρόκειται για το μεγαλύτερο δώρο που μπορεί να μας κάνει η μακροβιότητα.

Το να αποκτήσουμε αυτή την αίσθηση της ταυτότητας στη διάρκεια μιας εκατονταετούς ζωής δεν θα είναι εύκολο. Μερικοί ισχυρίζονται ότι το να φθάσουν σε τόσο υψηλό επίπεδο αντίληψης του εαυτού

είναι πάνω από τις δυνατότητές τους. Η κοινωνιολόγος Μάργκαρετ Άρτσερ θεωρεί ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό του πληθυσμού μπορεί να επιτυγχάνει υψηλά επίπεδα αυτονομίας και λογικής σκέψης. Για τους περισσότερους, όπως υποστηρίζει, η ζωή απλώς συμβαίνει, με αποτέλεσμα να τους είναι αδύνατον να τη διαμορφώσουν.² Εμείς δεν το βλέπουμε έτσι. Αντίθετα, πιστεύουμε ότι η πληθώρα των νέων προτύπων και η αποδυνάμωση του ομοιόμορφου βηματισμού θα δημιουργήσουν κοινωνικούς κανόνες μέσα στους οποίους οι άνθρωποι θα είναι αναγκασμένοι να κάνουν τις δικές τους επιλογές. Αυτή η διαδικασία θα ενισχύσει την αυτογνωσία και τη δυνατότητα λογικής σκέψης. Οι δυνάμεις που ήδη έχουν αρχίσει να μεταμορφώνουν σε βάθος την κοινωνία θα ενισχυθούν από τις εναλλαγές που θα επιβάλει η μακροβιότητα.

Πολλά πράγματα έχουν ήδη αλλάξει. Για τις προηγούμενες γενιές ήταν αυτονόητο ότι η παράδοση διέθετε τις απαντήσεις σε ερωτήματα του τύπου: «Πώς πρέπει να συμπεριφέρομαι; Τι πρέπει να φοράω; Τι θέλω;». Οι άνθρωποι φέρονταν όπως και οι γονείς τους ή όπως τους επέβαλλε η κοινωνική τους τάξη ή το επάγγελμα τους. Φορούσαν αυτά που ήταν κοινωνικά αποδεκτά και επιθυμούσαν τα ίδια πράγματα που ήθελαν και οι γονείς τους.

Ας αναλογιστούμε, για παράδειγμα, την αφθονία ψυχολογικής και κοινωνικής πληροφορίας που είναι διαθέσιμη σε εμάς σήμερα. Πιθανότατα ζείτε κι εσείς σε ένα παγκοσμιοποιημένο κόσμο, έχετε διεθνείς διασυνδέσεις και έρχεστε σε επαφή με ιδέες με τοπική ή διεθνή προέλευση. Κάθε στιγμή, λοιπόν, στη θέση των παραδόσεων και των τελετουργικών που βοηθούσαν τους γονείς σας να προσδιορίσουν ποιοι ήταν και τι θα μπορούσαν να γίνουν, έχετε μια πληθώρα προτύπων. Τα διεθνή ΜΜΕ μάς επιτρέπουν να είμαστε το κοινό σε παραστάσεις που συμβαίνουν σε όλα τα μέρη του κόσμου και να γνωρίζουμε πρότυπα που δεν βρίσκονται γεωγραφικά κοντά μας. Το αποτέλεσμα είναι ότι όταν σκεφτόμαστε ποιοι είμαστε και

2. Archer, M., *The Reflexive Imperative* (Cambridge University Press, 2012).

ποιοι μπορούμε να γίνουμε, είμαστε πια σε θέση να μπορούμε να οραματιζόμαστε πολλούς δυνητικούς εαυτούς

Στο βιβλίο μας έχουμε λάβει υπόψη αυτά τα θέματα και έχουμε περιγράψει τις συνέπειές τους, αλλά εμείς και μόνο εμείς, ως άτομα, μπορούμε να δώσουμε την απάντηση στα ερωτήματα: «Ποιος/α είμαι; Πώς θα ζήσω;». Στη διάρκεια μιας μακράς ζωής είναι αδύνατον να αγνοήσουμε αυτές τις ερωτήσεις.

Σχεδιασμός και πειραματισμός

Στο κέντρο της διαδικασίας της διαμόρφωσης μιας παραγωγικής ζωής 100 ετών βρίσκεται ο σχεδιασμός και ο πειραματισμός. Προκειμένου η πορεία της μακράς ζωής να μην καταστρέψει τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία, είναι πολύ σημαντικός ο σχεδιασμός και η προετοιμασία. Ο πειραματισμός, πάλι, είναι αναγκαίος για να φανταστούμε και να οραματιστούμε τους δυνητικούς εαυτούς μας. Σχεδιασμός και προγραμματισμός μάς δίνουν σκοπό και ατομικότητα, καθώς επίσης και την ψυχολογική δυνατότητα σύνδεσης για τη διαμόρφωση της ταυτότητάς μας.

Ο σχεδιασμός και η προετοιμασία είναι σημαντικά διότι υπάρχει μεγάλο φάσμα ατομικών επιλογών: έχουμε να συνδέσουμε μεταξύ τους περισσότερες φάσεις· υπάρχει ο χρόνος για να φανούν οι αρνητικές επιπτώσεις μιας λάθος απόφασης· υπάρχουν λιγότερα συγκεκριμένα προϋπάρχοντα πρότυπα για να ακολουθήσουμε. Ο σχεδιασμός της ζωής ως τα 100 μάς αναγκάζει να πάρουμε βασικές αποφάσεις για το τι θέλουμε και πώς θέλουμε να το πετύχουμε. Ο κίνδυνος είναι το να αποτύχουμε να πάρουμε τις ορθές βασικές αποφάσεις. Βεβαίως, όπως σημειώνει ο οικονομολόγος Ντάνιελ Κάνεμαν, πολλοί παρασύρονται από την αισιοδοξία της ψευδαίσθησης. Οι άνθρωποι δεν ενεργούν ούτε προγραμματίζουν σωστά, όχι επειδή τρομοκρατούνται από τις συνέπειες των πράξεών τους, αλλά επειδή είναι αβάσιμα αισιόδοξοι για το μέλλον και τους εαυτούς τους.³ Είμαστε όλοι ευεπίφοροι σε

3. Kahneman, D., *Thinking Fast and Slow* (Penguin, 2011).

αυτό που η Μάργκαρετ Χέφερναν ονομάζει «εθελουφλία».⁴ Το πρόβλημα με τη μακροβιότητα είναι το ότι οι συνέπειες των λαθών μπορεί να διαρκέσουν περισσότερο, ασχέτως αν υπάρχει ο χρόνος να σωθούμε ακόμη και την τελευταία στιγμή. Γι' αυτό είναι απαραίτητη η τόση έμφαση στον σχεδιασμό και στην προετοιμασία.

Για τον ίδιο λόγο είναι πολύ σημαντικός και ο πειραματισμός. Χωρίς πρότυπα και με πληθώρα δυναμικών εαυτών, είναι αναγκαίο να πειραματιστούμε για να καταλάβουμε τι λειτουργεί στη δική μας περίπτωση, τι μας ευχαριστεί και τι θεωρούμε πολύτιμο, και να κατανοούμε τι ταιριάζει στον χαρακτήρα και στην προσωπικότητά μας. Ο πειραματισμός δεν θα περιορίζεται στους νέους, αλλά θα είναι καθοριστικός για όλες τις ηλικίες. Ο πειραματισμός είναι αυτός που μας οδηγεί εκεί που θέλουμε να βρεθούμε και μας αποκαλύπτει τον δρόμο που πρέπει να ακολουθήσουμε. Αυτή ακριβώς η έννοια του πειραματισμού και της εξερεύνησης αποτελεί μέρος του νήματος που διατρέχει τη ζωή μας.

Στο σενάριο της Τζέιν μπορούμε να δούμε την έννοια του εαυτού σαν ένα ταξίδι που εξελίσσεται. Στην ερώτηση «ποια είμαι;» η απάντηση της Τζέιν θα αλλάζει στην πορεία της μακράς ζωής της. Σε κάθε στιγμή θα βλέπει πολλές πιθανές μελλοντικές Τζέιν. Στη γενιά της Τζέιν θα υπάρξουν πολλές αλλαγές στη συμπεριφορά σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές. Θεωρούμε ότι οι αλλαγές αυτές οφείλονται στη συνειδητοποίηση της μακροβιότητας και δεν έχουν καμιά σχέση με τους όρους «millennials» και «γενιά Υ» που συνδέονται με τον χρόνο γέννησης. Η γενιά αυτή κριτικάρεται για την έλλειψη δεσμεύσεων και για την αίσθηση ότι τα δικαιούται όλα. Με την προοπτική του μακρινού ταξιδιού της ζωής είναι σαφές ότι θα επενδύσουν περισσότερο στην έννοια του εαυτού στο ξεκίνημά τους, διότι κατανοούν ότι η ταυτότητα θα είναι κρίσιμος παράγοντας στη δόμηση των φάσεων και των μεταβάσεων.

4. Heffernan, M., *Willful Blindness: Why We Ignore the Obvious at Our Peril* (Simon & Schuster, 2011).

Αυτοκυριαρχία

Στην πορεία μιας μακράς ζωής η αφοσίωση και η συγκέντρωση είναι πολύ σημαντικές έννοιες. Για να υπάρχει ο έλεγχος, θα υπάρξουν πολλές περίοδοι που θα χρειαστεί να αφιερώσετε με ισχυρή θέληση εκατοντάδες ή και χιλιάδες ώρες στη μάθηση, στη δοκιμή και στην επανάληψη για να αποκτήσετε ένα επίπεδο αυτοκυριαρχίας. Το αν είστε έτοιμοι ή όχι το μαρτυρά το κίνητρό σας για μάθηση. Θα υπάρξουν φορές που θα βρείτε μπροστά σας διαδρομές που μπορεί να μοιάζουν πιο εύκολες από το να βουτήξετε στην αναταραχή των μεταβατικών φάσεων. Στο σενάριο τριών φάσεων του Τζίμι είδαμε την αυτόματη επανάληψη της διαδρομής των προηγούμενων γενιών. Αλλά αυτό το σενάριο οδήγησε σε μια όχι και τόσο καλή περίοδο γήρανσης.

Έχουμε δεχτεί ότι το κλειδί για την αυτοκυριαρχία είναι η αποτελεσματικότητα (γνώση και ικανότητα) και η αποφασιστικότητα (η τάση να αναλάβουμε δράση). Ως προς την αποτελεσματικότητα μπορούν να γίνουν πολλά ώστε να υπάρχει η βεβαιότητα ότι ο καθένας μπορεί να έχει μια καλύτερη ιδέα γι' αυτά που συμβαίνουν στο παρόν και μια ξεκάθαρη άποψη για τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ανταποκριθεί σ' έναν κόσμο που αλλάζει. Έχουμε την ελπίδα ότι βιβλία σαν το δικό μας θα δημιουργήσουν το περιβάλλον μέσα στο οποίο όλοι θα μπορούμε να συζητάμε ανοιχτά και να σκεφτόμαστε πιο προσεκτικά τον σχεδιασμό της ζωής μας. Είναι προφανές ότι οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί, οι εταιρείες και οι κυβερνήσεις θα παίξουν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της γενικής ευαισθητοποίησης ως προς αυτά που θα συμβούν και θα παρέχουν και τα εργαλεία που θα μας καθοδηγούν. Οι συζητήσεις για τα άυλα περιουσιακά στοιχεία θα παίξουν καθοριστικό ρόλο σ' αυτό. Αυτό όμως που μας ανησυχεί είναι ότι το μεγαλύτερο μέρος της συζήτησης για τη μακροβιότητα γίνεται γύρω από τα υλικά στοιχεία: συντάξεις, αποταμιεύσεις, στεγαστικά δάνεια κλπ. Υπάρχουν και άλλα θέματα που είναι εξίσου σημαντικά: ο ελεύθερος χρόνος και οι προσωπικές σχέσεις.

Όσον αφορά την αποφασιστικότητα, η πρόκληση της μακροζωίας είναι η πολλαπλότητα των δυνατικών εαυτών. Η ζωή ως τα 100 χρειάζεται αποταμίευση και όχι σπατάλη, περισσότερο ελεύθερο χρόνο αφιερωμένο στην αναδημιουργία, και περισσότερη ικανότητα και προθυμία να αφιερώνουμε χρόνο για δύσκολες συζητήσεις με τους/τις συντρόφους μας για τους ρόλους και τις δεσμεύσεις μας. Χρειάζεται, ακόμη να μπορούμε να πάρουμε δύσκολες αποφάσεις στο παρόν για να μπορούμε να αποκομίσουμε κέρδη στο μέλλον. Αυτές οι ιδιότητες ορίζονται συνήθως ως «αυτοέλεγχος», αλλά ειδικά για τη μακροζωία ο όρος μας φαίνεται διαφορετικός. Ίσως ο όρος «αυτο-διαμοιρασμός» να αποδίδει καλύτερα την έννοια της πρόκλησης αυτής.

Είναι αποδεδειγμένο ότι οι άνθρωποι έχουν διαφορετική δυνατότητα αυτοελέγχου και αυτό το στοιχείο του χαρακτήρα τους αρχίζει να φαίνεται πολύ νωρίς στη ζωή. Μελέτες σε μικρά παιδιά έχουν δείξει ότι, ήδη στην ηλικία των τριών, κάποια έχουν μεγαλύτερο αυτοέλεγχο για αναβολή της ικανοποίησης από άλλα. Κάποια δέχονται, για παράδειγμα, να μη φάνε ένα ζαχαρωτό τώρα, αλλά μισή ώρα αργότερα.⁵ Η ικανότητα να αναβάλλει κάποιος την ικανοποίηση είναι σημαντικό στοιχείο αυτοελέγχου, καθώς η απόκτηση μιας δεξιότητας απαιτεί την αναβολή της άμεσης ικανοποίησης (να δούμε το νέο επεισόδιο της μίνι σειράς) για χάρη μακροπρόθεσμων κερδών (να μπορούμε να μιλήσουμε ιταλικά).

Ωστόσο υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι ο αυτοέλεγχος μπορεί να είναι ένα επίκτητο χαρακτηριστικό και ότι οι άνθρωποι μπορούν να διδαχθούν να αναβάλλουν την άμεση ικανοποίηση για να κερδίσουν τον έλεγχο του εαυτού τους. Η Κάρολ Ντουέκ από το Πανεπιστήμιο του Stanford⁶ ανακάλυψε ότι οι άνθρωποι διαφέρουν μεταξύ τους στην ικανότητα να αντεπεξέρχονται σε δύσκολες προ-

5. Τα πρώτα πειράματα για την αναβολή της ικανοποίησης έγιναν στο Stanford στα τέλη της δεκαετίας 1960 και στις αρχές του 1970. Mischel, W, *The Marshmallow Test: Mastering Self-Control* (Bantam Press, 2014).

6. Dweck, C., *Mindset: The New Psychology of Success* (Random House, 2006).

κλίσεις και να επιτυγχάνουν την αυτοκυριαρχία ή την ολοκλήρωση ενός έργου. Αυτοί που έχουν τη νοοτροπία της ανάπτυξης (*growth mindset*) είναι ικανοί να μείνουν προσκολλημένοι στα μελλοντικά τους σχέδια και να βγουν από τη «βολή» τους για να επικεντρωθούν στην πορεία που έχουν να διανύσουν. Είναι αυτοί που δεν υποφέρουν από «την τυραννία του παρόντος», ούτε κάνουν μόνο βραχυπρόθεσμα σχέδια, ούτε δυσφορούν μόλις χρειαστεί να διαχειριστούν κάτι πιο μακροχρόνιο. Η Ντουέκ θεωρεί ότι οι εκπαιδευτικές μέθοδοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτό. Τα παιδιά που διδάσκονται και ενθαρρύνονται να αναλαμβάνουν καθήκοντα που είναι δύσκολα –αν όχι ακατόρθωτα– είναι πιο πιθανόν να αναπτύξουν τη νοοτροπία της ανάπτυξης. Θεωρούμε ότι η συμβολή της σε όσους είναι αποφασισμένοι να ζήσουν μια μακρά παραγωγική ζωή θα είναι να θέτουν δύσκολους και προκλητικούς μαθησιακούς στόχους και μετά να επικεντρώνονται στο να διατηρήσουν τα οφέλη.

Προφανώς, η ενθάρρυνση των ανθρώπων να σχεδιάζουν, να πειραματίζονται και να κατακτούν την αυτοκυριαρχία με αποφασιστικότητα και αποτελεσματικότητα θα είναι όλο και πιο σημαντικός παράγοντας. Τόσο οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί όσο και οι κυβερνήσεις θα πρέπει να παίξουν σημαντικό ρόλο σε αυτό.

Τι σημαίνει αυτό για την εκπαίδευση;

Στη μακροζωία η μάθηση και η εκπαίδευση έχουν ρόλο-κλειδί. Για πολλούς θα υπάρξει περισσότερη εκπαίδευση και μάθηση, περισσότερα χρόνια στο πανεπιστήμιο, καθώς οι προπτυχιακές σπουδές τείνουν να αποκτούν όλο και πιο εμπειρικό περιεχόμενο, περισσότεροι θα κάνουν μεταπτυχιακές σπουδές ή θα αποκτούν επαγγελματική κατάρτιση και θα υπάρξει μεγαλύτερη καινοτομία στην εκπαιδευτική διαδικασία. Οι σπουδές δεν θα γίνονται μόνο στα νεανικά χρόνια, αλλά θα γίνεται σοβαρή επένδυση στη γνώση και σε πιο μεγάλη ηλικία, καθώς οι άνθρωποι θα αποκτούν νέες ειδικότητες για να προσαρμόζονται στο νέο τοπίο της αγοράς

αλλά και για να ανανεώνουν και να τονώνουν την πνευματική τους υγεία. Συνεπώς, η ποικιλομορφία των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και οι ακαδημαϊκοί και πανεπιστημιακοί τίτλοι θα διευρυνθούν σημαντικά.

Είναι ενδιαφέρον να δούμε τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί θα ανταποκριθούν σ' αυτή την πρόκληση. Η εκπαίδευση ως θεσμός είναι από τη φύση της μάλλον συντηρητική, γιατί βασίζεται στην ιδέα της μεταφοράς των ιδεών από τη μία γενιά στην άλλη. Επιπλέον, ο ελιτισμός και η επιλεκτικότητα θεωρούνται στοιχεία που προσδίδουν εξωτερική χρηματική αξία στην εκπαίδευση. Το στοιχείο της φήμης λόγω του ονόματος του εκπαιδευτικού ιδρύματος –ιδίως των πιο επίλεκτων ιδρυμάτων– δυσκολεύει την καθιέρωση των νέων ιδρυμάτων και των νέων μορφών πιστοποίησης. Φυσικά οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί εξελίσσονται, αλλά, ιστορικά, η τάση είναι να εξελίσσονται σταδιακά, κάνοντας μικρές αλλαγές στα εκπαιδευτικά τους προγράμματα.

Είναι προφανές ότι ο συνδυασμός της καινοτομίας στην τεχνολογία και της μακροβιότητας θα απειλήσουν τον παραδοσιακό τομέα της εκπαίδευσης, με συνέπεια να προκύψουν νέοι πάροχοι, νέα εκπαιδευτικά προγράμματα και νέοι τρόποι επίτευξης των στόχων. Για τη στήριξη όσων πρόκειται να ζήσουν ως τα 100, οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί θα πρέπει να βρουν λύσεις σε τέσσερα βασικά θέματα: πώς να ενσωματώσουν τις νέες τεχνολογίες και τη βιωματική μάθηση· πώς να εξαλείψουν τα όρια μεταξύ των ηλικιακών ομάδων· πώς να εμβαθύνουν ώστε να επινοήσουν τρόπους να διδάσκουν τη δημιουργικότητα, την καινοτομία, τον ανθρωπισμό και την ενσυναίσθηση· και πώς να επεκταθούν σε πρακτικές ειδικότητες προκειμένου η εκπαίδευση να κερδίσει τον αγώνα δρόμου με την τεχνολογία.

Δεν αποτελεί έκπληξη το ότι ο Κλέιτον Κρίστενσεν, καθηγητής στο Harvard Business School, υποστηρίζει ότι η τεχνολογία έχει προετοιμάσει την εκπαίδευση για την «ανατρεπτική καινοτομία» και αυτό θα έχει θετική επίπτωση στη διά βίου μάθηση. Επενδύσεις στην ψηφιακή τεχνολογία θα αντικαταστήσουν τη σχολική τάξη, με την εξ

αποστάσεως διδασκαλία, με μαζικά ελεύθερα διαδικτυακά μαθήματα (MOOCs – e-learning), με ψηφιακά διπλώματα και πιστοποιήσεις, με νέους παρόχους και νέους διδασκόμενους. Στο μέλλον η Τζέιν και οι συνομήλικόι της θα έχουν ένα ολοένα αυξανόμενο φάσμα επιλογών σχετικά με το πώς, τι και πού θα σπουδάσουν και πόσο θα είναι το κόστος. Αν ο Κρίστενσεν έχει δίκιο, τότε η ανατρεπτική δύναμη θα ξεπεράσει τους υπάρχοντες παρόχους εκπαίδευσης.

Η ψηφιακή τεχνολογία προσφέρει εκπληκτικά παραδείγματα στη διά βίου μάθηση, όπως είναι το Coursera, το οποίο αποτελεί έναν από τους βασικούς παρόχους διαδικτυακής μάθησης (MOOCs). Στην έρευνα⁷ που έκαναν σε 50.000 συμμετέχοντες βρήκαν ότι το 72% των συμμετεχόντων παρακολουθεί αυτά τα μαθήματα για να έχει πλεονέκτημα στην καριέρα του και ότι το 87% των συμμετεχόντων πέτυχαν τον σκοπό τους. Το 83% είχαν ήδη τουλάχιστον ένα πανεπιστημιακό πτυχίο, και η μέση ηλικία τους ήταν τα 41 χρόνια. Η ευελιξία του προγράμματος το καθιστά ιδανική επιλογή για να επικαιροποιήσει κάποιος τις εξειδικευμένες ακαδημαϊκές γνώσεις του.⁸ Με δεδομένη την ανάγκη της κατάρτισης στον χώρο εργασίας πιστεύουμε ότι τα MOOCs θα στραφούν σε πιο πρακτικές ανάγκες και θα προσφέρουν πιστοποιημένες δεξιότητες που θα μπορούν να μεταφερθούν από μια θέση εργασίας σε μια άλλη. Με το πέρασμα του χρόνου, αναμένουμε ότι περισσότερα πανεπιστήμια και διαδικτυακοί πάροχοι θα δίνουν βαθμολογία/πιστοποίηση που θα έχει την ίδια φήμη με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που θεωρούνται ως ελίτ.

7. Zhenghao, C., Alcorn, B., Christensen, C., Eriksson, N., Koller, D. and Emanuel, E. J., "Who's Benefiting from MOOCs, and Why", *Harvard Business Review* (September 2015).

8. Ο Σεμπάστιαν Τρουν, πρώην καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Stanford, αντιπρόεδρος της Google και ιδρυτής της διαδικτυακής εκπαιδευτικής εταιρείας Udacity, το θέτει ορθά: «Το εκπαιδευτικό σύστημα είναι βασισμένο σε πλαίσιο που χρονολογείται από τον 17^ο και 18^ο αιώνα και το οποίο λέει ότι τα πέντε πρώτα χρόνια της ζωής μας θα πρέπει να παίζουμε, μετά να μαθαίνουμε, μετά να δουλεύουμε, να ξεκουραζόμαστε λίγο και τέλος να πεθαίνουμε. Εγώ πιστεύω ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να τα κάνουν αυτά πάντοτε». Διαθέσιμο στο: <http://www.theguardian.com/education/2013/sep/05/google-glass-creator-testing-regimes-technology>.

Βεβαίως, τα περισσότερα παραδοσιακά εκπαιδευτικά ιδρύματα λειτουργούν με τη λογική της ζωής των τριών φάσεων. Όπως ακριβώς η σύνταξη και η συνταξιοδότηση θεωρούνται θέματα του «τέλους της ζωής», έτσι και οι σπουδές είναι για την «αρχή της ζωής». Όπως οι κοινότητες και τα δίκτυα των φίλων, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι «ηλικιακά διαστρωματωμένα», τοποθετώντας διακριτές ηλικιακές ομάδες σε κάθε επίπεδο: σχολείο, προπτυχιακές σπουδές, μεταπτυχιακές σπουδές και «ώριμους» σπουδαστές. Αυτό έχει σαν συνέπεια μια ηλικιακή ομοιογένεια, καθώς οι τάξεις αποτελούνται από άτομα μιας ηλικιακά στενής ζώνης. Ασφαλώς αυτό βάζει ακόμη μεγαλύτερα όρια ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες, τις διακρίνει ακόμη περισσότερο με βάση την ηλικία και ενθαρρύνει τη δημιουργία στερεοτύπων και προκαταλήψεων. Οι νέοι στερούνται την εν δυνάμει καθοδήγηση και την εμπειρία από τους μεγάλους και οι μεγάλοι στερούνται τη δυνατότητα να συνδεθούν ουσιαστικά με τους νέους.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ο διαχωρισμός των ηλικιών θα δεχτεί πιέσεις από πολλές πλευρές. Αυτοί που θα ζουν ως τα 100 θα χρειάζεται να επανεκπαιδευτούν και να ανανεώσουν τις γνώσεις τους σε πολλές φάσεις και για αυτόν τον λόγο θα απευθυνθούν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αυτό θα ασκήσει πίεση στον τρόπο που είναι διαμορφωμένες οι σπουδές. Για όσους θα χρησιμοποιήσουν δύο μεταβατικά χρόνια για εκπαίδευση, το υπάρχον σύστημα εκπαιδευτικών βαθμίδων μπορεί να τους καλύπτει. Αλλά τι θα γίνει μ' εκείνους που θα θελήσουν να χρησιμοποιούν τον ελάχιστο ελεύθερό τους χρόνο για αναδημιουργία; Όσο έχουμε περισσότερο χρόνο μέσα στην εβδομάδα, σε διάφορες φάσεις της ζωής, η μερική εκπαίδευση θα αποκτά όλο και πιο βαρύνουσα σημασία.

Αυτές οι πιέσεις θα διαλύσουν την ηλικιακή ομοιογένεια και θα μας εισαγάγουν στην εποχή της ανάμειξης των ηλικιών. Αυτό μόνο καλό μπορεί να είναι. Όσο αναμειγνύονται ομάδες διαφορετικών ηλικιών, δημιουργούνται βαθιές φιλίες και τα όρια ανάμεσα στο «εμείς» και «εκείνοι» αρχίζουν να χάνονται. Αυτό με τη σειρά του

ενθαρρύνει τους ανθρώπους στην απόκτηση νέων διαφορετικών οπτικών και στη διεύρυνση της κοσμοαντίληψής τους. Σύμφωνα με την άποψη που διατυπώνει η κοινωνική επιστήμονας Βάλερι Μπρεθγουέιτ, τα σχολεία και τα πανεπιστημιακά ιδρύματα πρέπει να γίνουν «χώροι όπου νέοι, μεσήλικες και ηλικιωμένοι, από όλα τα κοινωνικά στρώματα, να μπορούν να γνωριστούν αρκετά ώστε να δημιουργηθεί αλληλοσεβασμός, δημιουργικές σχέσεις και να ανάψει ξανά η φλόγα της ανθρωπιάς».⁹ Προς το παρόν, τέτοια μέρη σχεδόν δεν υπάρχουν, αλλά η εκπαίδευση θα μπορούσε να τα δημιουργήσει.

Η μακροβιότητα αναμφίβολα θα δημιουργήσει πιέσεις στα σημεία επαφής μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας. Στο παραδοσιακό μοντέλο των τριών φάσεων, η είσοδος στην εργασία διαδεχόταν τη σύντομη περίοδο εκπαίδευσης. Οι εργοδότες έψαχναν ανθρώπους που θα δεσμεύονταν να παραμείνουν κοντά τους με πλήρη απασχόληση σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, και τα πανεπιστήμια με τη σειρά τους παρείχαν την εγγύηση ότι οι μελλοντικοί εργαζόμενοι ήταν «πλήρως διαμορφωμένοι» με τις αποσκευές τους γεμάτες με ήδη ανεπτυγμένες δεξιότητες και ικανότητες. Αυτή η προσδοκία ήδη δεν εκπληρώνεται. Αντίθετα, πολλοί εργοδότες παραπονούνται ότι οι απόφοιτοι πανεπιστημίων που προσλαμβάνουν δεν έχουν εκείνες τις δεξιότητες που χρειάζονται και που σχετίζονται με τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, τον ανθρωπισμό και την ενσυναίσθηση. Θα ήθελαν τα σχολεία και τα πανεπιστήμια να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε αυτές τις δεξιότητες. Το αποτέλεσμα αυτής της πίεσης θα φανεί με πολλούς τρόπους. Από την πλευρά του προγράμματος σπουδών, θα δοθεί έμφαση στην εμπειρική μάθηση, στην οποία οι σπουδαστές θα βιώνουν εμπειρίες από πρώτο χέρι ώστε να καλλιεργήσουν βαθύτερη ενσυναίσθηση και δημιουργικότητα, να αναπτύξουν την κριτική τους ικανότητα και την ικανότητα να λαμβάνουν αποφάσεις σε ένα περιβάλλον

9. Braithwaite, V., "Reducing Ageism", στο Nelson, T. D. (ed.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons* (MIT Press, 2002), 311–37.

ασάφειας και αβεβαιότητας. Συγχρόνως, πολλοί θα θελήσουν να διαχειρίζονται μόνοι τους τις μαθησιακές τους εμπειρίες πριν από την εργασία σε μια επιχείρηση. Θα θέλουν να διατηρούν τις επιλογές τους ανοικτές, θα γίνουν δηλαδή εξερευνητές και ανεξάρτητοι παραγωγοί, συσσωρεύοντας ταυτόχρονα εμπειρίες και εξασκώντας τις δεξιότητές τους, κάποιες φορές πριν από την είσοδό τους στην τυπική εκπαίδευση και κάποιες άλλες αργότερα. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι επαρκώς οργανωμένα για να ικανοποιούν τις ανάγκες της πρώτης φάσης της ζωής των τριών φάσεων, αλλά πιστεύουμε ότι θα επιδοθούν σε έναν αγώνα δρόμου, τρέχοντας πίσω από τα MOOCs, για να ανταποκριθούν στις φιλοδοξίες των ανθρώπων που θα ζουν ζωές πολλαπλών φάσεων, διατηρώντας ταυτόχρονα την ανταγωνιστικότητά τους.

Τι σημαίνει αυτό για τις επιχειρήσεις;

Το πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής δεν το διαμορφώνουν μόνο οι επιθυμίες και οι ελπίδες μας, αλλά οι πρακτικές και οι διαδικασίες, η κουλτούρα και οι αξίες των επιχειρήσεων. Καθώς οι κοινωνίες αλλάζουν, οι ερχόμενες δεκαετίες θα είναι μια εποχή διαπραγματεύσης και συναλλαγής ανάμεσα στα άτομα και τις εταιρείες. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επανασχεδιάσουν ουσιαστικά τις πολιτικές τους, προκειμένου να απαντήσουν στα αιτήματα του προσωπικού τους.

Ξεκινώντας από τα θετικά, τι θα πρέπει λοιπόν να κάνουν οι επιχειρήσεις για να στηρίξουν τους ανθρώπους που θα ζουν 100 χρόνια; Θα κάνουμε έξι προτάσεις.

Πρώτη πρόταση: είναι αναγκαίο να βρεθεί μια νέα ισορροπία στην εταιρική ρητορική ανάμεσα στα υλικά και στα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Προς το παρόν η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου γίνεται μέσω υλικών στοιχείων –ποιος είναι ο μισθός, τι πρόβλεψη υπάρχει για σύνταξη, κατοικία και εταιρικό αυτοκίνητο. Όπως είδαμε, όμως, στα σενάρια του Τζίμι και της Τζέιν, τα υλικά στοιχεία αποτελούν ένα μόνο μέρος μιας ισορροπημένης ζωής

και δεν αποτελούν το κύριο μέλημα όσον αφορά στα μελλοντικά εργασιακά στάδια.

Πώς μπορεί να αλλάξει αυτή η ισορροπία; Θα χρειαστεί να αναγνωρίσουμε και να προσδιορίσουμε τα άυλα περιουσιακά στοιχεία. Εμείς κάναμε μια αρχή σε αυτό το βιβλίο, αλλά μάλλον θα υπάρχουν και πιο συγκεκριμένα άυλα περιουσιακά στοιχεία που θα ταιριάζουν σε κάθε επιχείρηση. Είναι πολύ χρήσιμο να αντιληφθούμε τη συμμετοχή των άυλων στοιχείων που ταιριάζει σε κάθε επαγγελματική κατηγορία. Θα οδηγήσει αυτή η δουλειά στη δημιουργία άυλων στοιχείων, όπως παραγωγικότητα και ζωτικότητα; Βοηθά τον εργαζόμενο να δημιουργήσει τα άυλα περιουσιακά του στοιχεία εκτός εργασίας; Όταν υλοποιηθούν αυτά, θα μπορούμε να χρησιμοποιούμε το αφήγημα των άυλων στοιχείων για να περιγράψουμε και στους άλλους ποια είναι τα εργασιακά δεδομένα και να τα κάνουμε πολύ σαφή ως προς την επιλογή και την ανάπτυξη των εργαζομένων.¹⁰ Το συγκεκριμένο αφήγημα θα διευκολύνει τα άτομα να κάνουν μελετημένες επιλογές για το επάγγελμά τους, ανάλογα με τη φάση ζωής στην οποία βρίσκονται. Κάθε στιγμή το ενδιαφέρον τους για την εργασία θα αντανάκλα την πολυεπίπεδη ζωή τους και τον ρόλο των άυλων στοιχείων σ' αυτήν.

Δεύτερη πρόταση: οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναγνωρίζουν και να υποστηρίζουν τις μεταβάσεις των εργαζομένων τους και να κατανοούν τις ουσιαστικές απαιτήσεις που πρέπει να ικανοποιηθούν, ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν και να διατηρήσουν τις μετασχηματιστικές τους δεξιότητες. Είναι αναπόφευκτο κάθε εργαζόμενος να κάνει τουλάχιστον μια μετάβαση στη ζωή του και οι εταιρείες μπορούν να κάνουν πολλά για να τον στηρίξουν. Αυτή η υποστήριξη μπορεί να συνίσταται σε επιμόρφωση για την ενίσχυση των μετασχηματιστικών δεξιοτήτων, μπορεί να είναι η διαβεβαίωση ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπτύξουν πολλά

10. Erickson, T. J. and Gratton, L., "What It Means To Work Here", *Harvard Business Review* (March 2007).

και διαφοροποιημένα δίκτυα ή ακόμη ότι η γνώση του εαυτού εμπλουτίζεται μέσα από την ανατροφοδότηση των συναδέλφων. Γνωρίζουμε ότι τα μετασχηματιστικά στοιχεία ενισχύονται από τις αποφασιστικές δοκιμασίες, τις «εμπειρίες του κωνευτηρίου»· συνεπώς, οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να εκθέτουν τους εργαζόμενους σε νέες εμπειρίες στα «άκρα του συστήματος», ως μέρος της εσωτερικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να το κάνουν αυτό και ως μια διαδικασία εναρμόνισης για τους εισερχομένους στη ζωή των πολλαπλών φάσεων και για να προσελκύσουν νέους εργαζόμενους.

Τρίτη πρόταση: οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναδιοργανώσουν τις πρακτικές και τις διαδικασίες που αφορούν τις εταιρικές καριέρες προκειμένου να προσαρμοστούν στη ζωή των πολλαπλών φάσεων. Μια ματιά στις επαγγελματικές διαδρομές του Τζίμι και της Τζέιν αποκαλύπτει τη διαφοροποίηση των εμπειριών και των αναγκών τους. Ο Τζίμι πρέπει να δουλεύει και μετά τα 60 του. Θέλει να είναι προετοιμασμένος και να δημιουργήσει ένα πορτφόλιο που θα τον οδηγήσει στην επόμενη φάση ζωής. Πρέπει να κάνει μια νέα συμφωνία: θέλει να αλλάξουν οι νοοτροπίες ως προς τις συντάξεις και τη γήρανση, επιθυμεί να έχει υποστήριξη για να παραμείνει παραγωγικός, θα ήθελε η εταιρεία του να σκεφτεί πιο δημιουργικά ως προς το θέμα της αμοιβής του, και ο ίδιος θα ήταν πρόθυμος αυτή να παραμείνει σταθερή ή και να μειωθεί ακόμη. Η Τζέιν περνάει το στάδιο του εξερευνητή στα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής της και επιδιώκει να την αναζητήσουν οι εταιρείες, όπως και άλλους με τα ίδια προσόντα. Θα ήθελε να πάρει μια εκπαιδευτική άδεια ή να επιταχύνει και να επιβραδύνει τους ρυθμούς της πολλές φορές στη ζωή της, θα ήθελε υποστήριξη στις μεταβάσεις και να δουλεύει με έναν τρόπο που να τονώνει τη ζωτικότητά της. Πολλές επιχειρήσεις έχουν ήδη αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις, αλλά με έναν αποσπασματικό τρόπο που ανταποκρίνεται στις ατομικές ανάγκες αποχωρούντων ή νεοπροσληφθέντων εργαζομένων. Θα πρέπει όμως να προχωρήσουν σε ευρύτερες αλλαγές στις διαδικασίες με διαφάνεια, προβλεψιμότητα και αμεροληψία.

Τέταρτη πρόταση: οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λάβουν υπόψη τον εξελισσόμενο ρόλο της οικογένειας στην εργασία. Στο Κεφάλαιο 9 παρουσιάσαμε τις επιπτώσεις της μακροβιότητας στην οικογενειακή και συζυγική ζωή. Εκτός από τη μεγαλύτερη ποικιλία των δομών, το νοικοκυριό του διπλού εισοδήματος θα γίνει ακόμη πιο διαδομένο. Θα αποτελεί και ένα μέσο ρύθμισης των οικονομικών της οικογένειας, με το να επιτρέπει σε κάθε μέλος να εναλλάσσεται σε εργασίες υψηλού ή χαμηλού εισοδήματος. Εξαιτίας της μεγάλης διαφοροποίησης των νοικοκυριών και των πολλαπλών φάσεων οι επιχειρήσεις οφείλουν να γίνουν σαφείς ως προς τις απαιτήσεις τους για τα διαφορετικά επαγγέλματα. Όπως έχει δείξει η Γκόλντιν, υπάρχουν επαγγέλματα που είναι πολύ σκληρά (μεγάλη πίεση χρόνου, περιορισμένη αυτονομία ως προς τη διάθεση του χρόνου, περιορισμένη ευελιξία στον σχεδιασμό, ανάγκη φυσικής συνύπαρξης με την ομάδα ή τους πελάτες και δυσκολία αντικατάστασης από άλλον) και γι' αυτό αμείβονται καλύτερα. Ένα πράγμα πρέπει να είναι ξεκάθαρο: αυτά τα επαγγέλματα δεν θα ταιριάζουν σε φάση ζωής κατά την οποία κάποιος από το ζευγάρι θα θέλει να είναι ενεργός και πολύ αφοσιωμένος γονιός. Επίσης, όταν οι επιχειρήσεις καταρτίζουν εταιρικά προγράμματα θα πρέπει να μην κάνουν διακρίσεις ως προς το φύλο σε σχέση με τις ικανότητες του εργαζομένου. Αν είναι να δώσουμε βάση στην τρέχουσα τάση των νέων ανδρών, πολλοί από αυτούς θα θελήσουν να γίνουν δραστήριοι γονείς και θα είναι προετοιμασμένοι να ρυθμίσουν την εργασία τους ανάλογα. Αυτό σημαίνει ότι η ευελιξία δεν θα είναι απλώς κάτι που επιζητούν οι γυναίκες, αλλά κάτι που επιζητούν οι περισσότεροι.

Η πέμπτη πρόταση: πιστεύουμε ότι μία από τις μεγαλύτερες δυσκολίες θα είναι να αλλάξει η νοοτροπία των επιχειρήσεων σε σχέση με την ηλικία, να μην κάνουν δηλαδή διακρίσεις ως προς την ηλικία. Οι επιχειρήσεις έχουν συμβάλει στην παγίωση του διαχωρισμού νέων και ηλικιωμένων. Η στήριξη της συνταξιοδότησης από τις εταιρείες έπαιξε σημαντικό ρόλο, καθώς ήθελαν να ελευθερώσουν θέσεις εργασίας για πιο δυνατούς και ικανούς σωματικά εργατές, με τρόπο

που δεν οδηγούσε σε συγκρούσεις. Ακόμη και οι επαγγελματικοί τίτλοι συντελούν στον διαχωρισμό: τίτλοι όπως «junior» και «senior» είναι τίτλοι που συνδέονται με την ηλικία. Αυτό είχε κάποιο νόημα στη ζωή των τριών φάσεων, αλλά στη ζωή των πολλαπλών φάσεων δεν έχει πια. Όπως είπαμε και παραπάνω, θα υπάρξουν περιπτώσεις στις οποίες άνθρωποι διαφορετικών ηλικιών θα ξεκινήσουν μαζί την απόκτηση παρόμοιων εμπειριών. Οι επιχειρήσεις θα ζημιωθούν εάν δεν αντιληφθούν και δεν αποδεχθούν αυτό το γεγονός.

Υπάρχουν όλο και περισσότεροι νόμοι που υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις να υιοθετούν πολιτικές μη διάκρισης με βάση την ηλικία, αλλά είναι προφανές ότι ο επιχειρηματικός τομέας πρέπει να προχωρήσει ακόμη πιο πέρα. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων οι ονομαστικές μετρήσεις, όπως η ηλικία, δεν θα έχουν πια την ίδια απήχηση όπως στη ζωή των τριών φάσεων, στην οποία η ηλικία των μεταβάσεων ήταν καθορισμένη. Όταν το μοντέλο των τριών φάσεων ήταν το πρωταρχικό, οι πολιτικές ανθρωπίνων πόρων ορθώς χρησιμοποιούσαν την ηλικία ως έναν εύκολο τρόπο για να προσδιορίσουν την απόδοση και την αμοιβή. Αυτός ο τρόπος όμως δεν ταιριάζει πια στο μοντέλο των πολλαπλών φάσεων. Η μεγάλη πρόκληση είναι να αρθούν όχι μόνο οι άμεσες διακρίσεις με βάση την ηλικία αλλά και οι έμμεσες, τόσο στις προσλήψεις όσο και στις προαγωγές και στη μισθοδοσία, και να αντικατασταθούν με αντικειμενικά κριτήρια που δεν θα συνδέονται με την ηλικία ή με την αξιολόγηση που βασίζεται σε αυτή. Ας σκεφτούμε, για παράδειγμα, την ευκολία με την οποία στη ζωή των τριών φάσεων η ηλικία αποτελεί ένδειξη εμπειρίας και μεταφράζεται αυτόματα σε προαγωγή και χρήμα. Στη ζωή των πολλαπλών φάσεων η ηλικία και η εμπειρία θα αποσυνδεθούν πλήρως.

Τέλος, οι επιχειρήσεις οφείλουν να είναι έτοιμες να αποδεχτούν και να αναγνωρίσουν την αξία του πειραματισμού και στις πρακτικές εργασίας και στα βιογραφικά αυτών που προσλαμβάνουν. Μέσα στην επόμενη εικοσαετία θα προσαρμοζόμαστε στις αλλαγές στις ζωές μας και μερικοί, όπως ο Τζιμι, θα κάνουν αυτές τις προ-

σαρμογές στο μέσο της ζωής τους. Καθώς δεν υπάρχουν πολλά πρότυπα, οι άνθρωποι θα αναγκαστούν να πειραματιστούν. Κάποιοι πειραματισμοί θα είναι επιτυχημένοι, κάποιο άλλοι όμως όχι. Οι πρακτικές που θα φανούν επιτυχημένες θα συγκεντρώσουν την προσοχή προσελκύοντας και άλλους και γρήγορα θα κερδίσουν έδαφος, καθώς όλοι θα θελήσουν να τις αντιγράψουν. Το ίδιο θα συμβεί και με τις εταιρείες που θα πρέπει να ενημερώνονται για τους πειραματισμούς και να είναι έτοιμες να τους ενσωματώσουν στις πολιτικές τους. Σήμερα, ένα βιογραφικό με κενά διαστήματα, για πειραματισμό ή για άλλους λόγους, αντιμετωπίζεται με καχυποψία. Όταν ο αριθμός αυτών των ατόμων που χρησιμοποίησαν τις περιόδους των κενών για την ανάπτυξη των άυλων περιουσιακών τους στοιχείων αυξηθεί, τότε οι εταιρείες θα γίνουν πιο ανεκτικές.

Αυτές οι προτάσεις προϋποθέτουν μια ουσιαστική αναμόρφωση των πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων· θα χρειαστούν πολλές μεταρρυθμίσεις και γι' αυτό αναμένουμε μεγάλες αντιστάσεις. Εν μέρει οι αντιστάσεις αυτές θα αντανakλούν την απροθυμία μετακίνησης από μονοδιάστατες και προβλέψιμες τρέχουσες πολιτικές, μιας και η ηλικία είναι ένας επαρκής αντιπροσωπευτικός δείκτης για τα περισσότερα στοιχεία που ένας εργοδότης χρειάζεται και επιθυμεί. Όταν θα γίνουν οι αλλαγές, τη θέση των ανελαστικών πολιτικών ωραρίου και διακοπών θα πάρει μια ευρεία κλίμακα επιλογών που θα ρυθμίζονται με ατομική διαπραγμάτευση. Είναι όμως ένα δύσκολο θέμα να το διαχειριστεί κανείς και γεννάει προβληματισμούς για πιθανές διαδικαστικές αδικίες, καθώς κάποιοι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοί στη διαπραγμάτευση από άλλους. Είναι βέβαιο ότι πολλές επιχειρήσεις θα αντιδράσουν στις αλλαγές αυτές γιατί απομακρύνονται από το κανονιστικό πλαίσιο, έχουν αυξημένη πολυπλοκότητα και γιατί ο τύπος των αλλαγών αυτών δημιουργεί δυσκολίες και το μέλλον θα είναι πιο δύσκολο να προσδιοριστεί.

Υπάρχουν βέβαια και άλλοι λόγοι για τους οποίους οι αλλαγές αυτές θα συναντήσουν αντιδράσεις. Η πολυπλοκότητα έχει το τίμημά της. Σε εποχές οικονομικής πίεσης, οι τυποποιημένες πρακτικές

έχουν μεγαλύτερη αξία. Η ευελιξία που απαιτεί η ζωή ως τα 100 για μερικές επιχειρήσεις μπορεί να είναι απλώς μη εμπορική. Δεν είναι η πρώτη φορά που η ευελιξία έρχεται στο προσκήνιο. Κύριος άξονας της Βιομηχανικής Επανάστασης ήταν το αίτημα για τυποποίηση και η ομοιομορφία στο ωράριο εργασίας. Για τις περισσότερες εταιρείες το ευκαιριακό και ακανόνιστο μοντέλο της προ-βιομηχανικής εποχής ήταν πολύ δαπανηρό, γιατί είχαν κάνει μεγάλες επενδύσεις εταιρικού κεφαλαίου για τα εργοστάσια και τις μηχανές και η δουλειά έπρεπε να είναι συνεχής και ομοιόμορφη. Το αποτέλεσμα ήταν η εισαγωγή της εβδομάδας των 6 ημερών και των 72 εργάσιμων ωρών που κατέληξε να είναι ο ορισμός της αρχικής «εργάσιμης εβδομάδας». Οι εργάτες σίγουρα θα δυσαρεστήθηκαν με την αλλαγή στο μοντέλο της εργασίας και από την απώλεια της ευελιξίας που άλλαξε τη ζωή τους. Αλλά εκείνη την εποχή η βούληση των επιχειρηματιών επικράτησε. Και ενώ οι εταιρείες και οι οργανώσεις των εργατών ξόδεψαν δεκαετίες σε επαναδιαπραγμάτευση των συμφωνηθέντων, η εταιρική επιδίωξη για τυποποίηση παρέμενε, ενώ η εργάσιμη εβδομάδα αντί να γίνει πιο ευέλικτη έγινε απλά πιο μικρή.

Μήπως αυτή η επιθυμία για τυποποίηση επικρατήσει και σήμερα; Ανεξάρτητα από ό,τι ο Τζιμι και η Τζέιν μπορεί να θέλουν από τους εργοδότες τους, οι εργοδότες τους μπορεί να μην δεχτούν για καθαρά εμπορικούς λόγους. Ωστόσο, ενώ κάποιες επιχειρήσεις θα αντιστέκονται και θα αρνούνται να εγκαταλείψουν την τυποποίηση, πιστεύουμε ότι οι περισσότερες θα κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές.

Σε ένα βαθμό αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η σύγχρονη οικονομία είναι πολύ διαφορετική από την οικονομία της Βιομηχανικής Επανάστασης. Σήμερα, οι επιχειρήσεις που έχουν την πιο υψηλή προστιθέμενη αξία βασίζονται περισσότερο στο ανθρώπινο κεφάλαιο, και αυτό δίνει μεγαλύτερο περιθώριο στους εξειδικευμένους εργαζόμενους να βρουν ανταπόκριση στα αιτήματά τους. Αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος που πολλοί τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας έχουν αρχίσει να υιοθετούν ευέλικτες εργασιακές και συνταξιοδοτικές πρακτικές. Φυσικά έχουν πολύ δρόμο ακόμη. Ο

πόλεμος για την εξεύρεση ταλέντων και η αυξανόμενη σημασία της δημιουργικότητας και της καινοτομίας δείχνουν ότι πολλές εταιρείες ενδιαφέρονται πάρα πολύ να προσελκύουν και να διατηρούν καλούς εργαζόμενους και είναι έτοιμες να ακούσουν και να ανταποκριθούν στις ανάγκες και στις απαιτήσεις τους.

Επιπλέον οι μηχανές ενσωματώνουν ευφυΐα όλο και περισσότερο. Και ενώ αυτό οδηγεί στην πόλωση της αγοράς εργασίας, ταυτόχρονα διευρύνει το χάσμα ανάμεσα στους τύπους εργασίας και δημιουργεί μεγαλύτερη διαφοροποίηση στους τρόπους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Στα επαγγέλματα στα οποία άνθρωποι και μηχανές δουλεύουν μαζί υπάρχει δυνατότητα ευελιξίας, καθώς οι μηχανές μπορούν να κάνουν τη δουλειά ρουτίνας. Και αν η χρήση της τεχνολογίας σημαίνει ότι το εργατικό δυναμικό χρειάζεται λιγότερη τυποποίηση, ταυτόχρονα βοηθά στον συντονισμό εντός του οργανισμού. Η υπόσχεση της ανάλυσης δεδομένων (data analytics) είναι ότι θα βοηθήσει τα διευθυντικά στελέχη να προχωρήσουν πέρα από την τυποποίηση και να γίνουν ικανοί να αντιμετωπίζουν διαφορετικά μοντέλα εργασίας χωρίς τα σχετικά κόστη. Είναι απλούστερο να δουλεύετε με ευέλικτο τρόπο όταν η συνεργατική τεχνολογία κρατά την ομάδα συνδεδεμένη, ενώ η ατομική απόδοση μετριέται συνεχώς και παρακολουθείται.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κάποιες επιχειρήσεις θα επιμείνουν στις απλές τυποποιημένες πολιτικές που είναι οι βέλτιστες γι' αυτές, αλλά όχι και για τους εργαζόμενους. Ωστόσο, εμείς θεωρούμε ότι πολλές εταιρείες θα προσπαθήσουν να αλλάξουν. Θα βλέπουν ότι η παροχή διαφοροποιημένων μορφών απασχόλησης θα αποτελεί μεγάλο στρατηγικό πλεονέκτημα, ειδικά σε επιχειρήσεις υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπου το ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρείται πολύ σημαντικό. Το γεγονός ότι όλες οι επιχειρήσεις δεν θα το βρίσκουν εξίσου κερδοφόρο θα δημιουργήσει πολλά προβλήματα στις κυβερνήσεις και στην κοινωνική πολιτική. Όσο πιο σπάνια είναι τα talenta σας, τόσο πιο ισχυρό είναι το διαπραγματευτικό σας όπλο, και συνεπώς διαθέτετε περισσότερες επιλογές για να οργανώσετε τη

ζωή σας και να εκμεταλλευτείτε με τον καλύτερο τρόπο τα 100 σας χρόνια. Δεν θα έχουν όλοι αυτό το διαπραγματευτικό όπλο, ούτε την ίδια πρόσβαση σε εναλλακτικές επιλογές.

Σε ποιο σημείο βρίσκονται σήμερα οι επιχειρήσεις; Ως μέρος αυτής της μελέτης για τη μακροβιότητα κάναμε μια έρευνα για το τι κάνουν οι εταιρείες για να προετοιμάσουν τους νέους τύπους απασχόλησης. Αυτό αποτέλεσε θέμα του *Future of Work Consortium* που διευθύνει η Λίντα και που συγκεντρώνει στελέχη από όλον τον κόσμο. Σε μια σειρά συνεντεύξεων και αργότερα σε ένα workshop που οργανώσαμε στο Λονδίνο τον Οκτώβριο του 2014, συζητήσαμε τα σχέδιά τους για την εκμετάλλευση της ζωής των 100 ετών. Ανακαλύψαμε ότι οι συμμετέχοντες, με μικρές εξαιρέσεις, κάνουν ελάχιστα.

Πολλές εταιρείες δεν διαθέτουν τις πρακτικές και τις διαδικασίες για να αντιμετωπίσουν την πολυπλοκότητα της ζωής του Τζίμι και της Τζέιν. Οι περισσότερες έχουν διατηρήσει τις παραδοσιακές πρακτικές προσλήψεων και ανάπτυξης που έχουν διαμορφωθεί εδώ και πενήντα χρόνια. Προσλαμβάνουν πτυχιούχους στο βασικό σημείο εισόδου, αποκλείοντας έτσι κάποιον που ακολούθησε τη φάση του εξερευνητή ή κάποιον που θέλει να μπει στην εταιρεία στο μέσο της επαγγελματικής του ζωής. Οι μαθησιακές διαδικασίες είναι τυπικά εμπροσθοβαρείς και υπάρχουν πολύ λιγότερες ευκαιρίες για μάθηση και εκπαίδευση για άτομα άνω των 30. Πολύ λίγες εταιρείες έχουν μια συστηματική διαδικασία εκπαιδευτικών αδειών ή χρόνου εκτός επιχείρησης με συνέπεια οι εργαζόμενοι να αναγκάζονται να παραιτηθούν, αντί να κάνουν ένα διάλειμμα στην απασχόλησή τους. Σε ό,τι αφορά τις οικογένειες, σε πολλούς χώρους εργασίας υπάρχει η άρρητη παραδοχή ότι οι γυναίκες είναι αυτές που φροντίζουν την οικογένεια. Τα πράγματα είναι πολύ δύσκολα όταν οι άνδρες θέλουν να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη. Η μεγαλύτερη, ωστόσο, πρόκληση θα αφορά την επικρατούσα άποψη για τη συνταξιοδότηση. Στις περισσότερες εταιρείες επικρατεί η άποψη ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να εγκαταλείψουν την πλήρη απασχόληση λίγο αφού περάσουν τα 60. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμε-

νοι που θέλουν να δουλέψουν και πέρα από τα 60 να αποτελούν την εξαίρεση και να θεωρούνται «γέροι» και ίσως ανεπαρκείς ως προς τις πνευματικές απαιτήσεις της εργασίας. Η συνταξιοδότηση λοιπόν συνοδεύεται από ένα «απότομο τέλος» που απομακρύνει κάθε δυνατότητα για τους πιο μεγάλους σε ηλικία εργαζόμενους να απασχοληθούν σε πιο ευέλικτες θέσεις, όπως είναι η καθοδήγηση και η υποστήριξη νεότερων.

Φυσικά αυτό θα αλλάξει. Οι επιχειρήσεις θα αναζητήσουν τους εξερευνητές, θα παρέχουν δυνατότητες εκπαίδευσης στη διάρκεια της καριέρας, θα ενθαρρύνουν τις εκπαιδευτικές άδειες, θα βοηθούν τους πατεράδες να είναι πιο ενεργοί γονείς, θα δίνουν τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να μένουν πιο πολλά χρόνια και να δημιουργούν διαφοροποιημένες καριέρες και τέλος θα εξασφαλίζουν ένα «ομαλό τέλος», γεγονός που θα ενθαρρύνει τους μεγαλύτερους να εμπλέκονται ενεργητικά σε κάποιες πλευρές της εργασίας. Για να φτάσουν ως εκεί θα να είναι έτοιμες να ξεπεράσουν πολλά εμπόδια.

Τι πρέπει να κάνουν οι κυβερνήσεις;

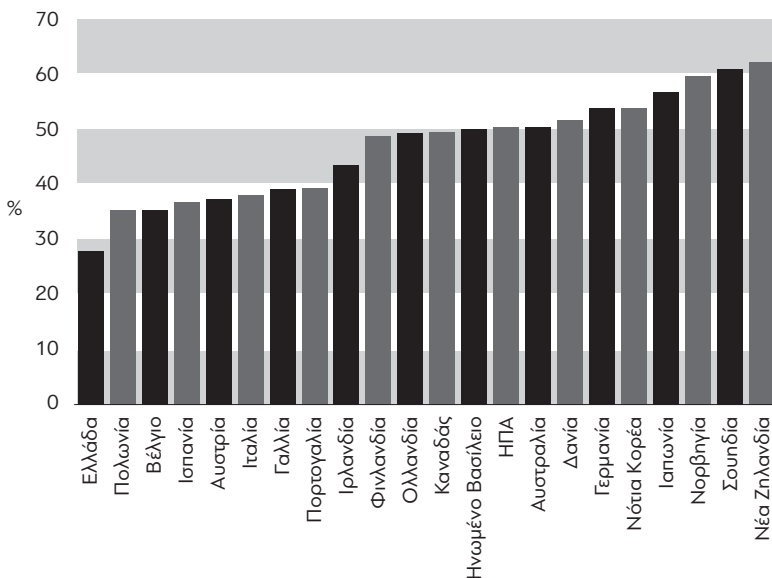
Οι επιχειρήσεις δημιουργούν το πλαίσιο για την εργασία, ενώ οι κυβερνήσεις διαμορφώνουν το ευρύ πλαίσιο για τη ζωή. Ποιες είναι οι θέσεις των κυβερνήσεων και πόσο χρόνο θα χρειαστούν για να προλάβουν την αναδυόμενη πραγματικότητα της μακροζωίας; Για τις κυβερνήσεις η ατζέντα των πραγμάτων που πρέπει να γίνουν είναι τεράστια. Όπως τα άτομα πρέπει να επανασχεδιάσουν τη ζωή τους, το ίδιο και οι κυβερνήσεις θα πρέπει να επαναρρυθμίσουν τη νομοθεσία τους, τους φόρους και τις παροχές, την εργατική νομοθεσία, όπως και τους θεσμούς της εκπαίδευσης και του γάμου. Τα κράτη θα πρέπει να προσαρμόσουν τους κανόνες και τους θεσμούς για να δώσουν τη δυνατότητα στα άτομα να οργανώσουν με επιτυχία τη ζωή τους.

Κατά μια έννοια, η συζήτηση γύρω από το τι πρέπει να κάνουν οι κυβερνήσεις για να ανταποκριθούν στη μακροβιότητα είναι σε

εξέλιξη εδώ και κάποιες δεκαετίες. Η μη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών εξαιτίας της σταθερής ηλικίας συνταξιοδότησης, της μακροβιότητας, της αύξησης του κόστους των συντάξεων και της περιθάλψης έχει οδηγήσει σε ουσιαστική ανάλυση και αναζήτηση πολιτικών στη σφαίρα της μακροοικονομίας και των δημοσιονομικών. Όπως ακριβώς κάναμε κι εμείς στο δεύτερο κεφάλαιο, η πρώτη αντίδραση των κυβερνήσεων θα είναι να τακτοποιήσουν τα οικονομικά τους. Ωστόσο, όπως έχουμε πει, η πραγματική δυσκολία είναι η διαχείριση των άυλων περιουσιακών στοιχείων και εκεί οι κυβερνήσεις παρουσιάζουν σημαντική καθυστέρηση.

Όταν αντιμετωπίζουμε την πρόκληση του προγραμματισμού των υλικών και των άυλων περιουσιακών στοιχείων, ένα σημαντικό σημείο αναφοράς είναι το προσδόκιμο επιβίωσης. Όπως είπαμε και παραπάνω, υπάρχουν δύο τρόποι να εκτιμήσουμε το προσδόκιμο ζωής: εκτιμήσεις με την ιστορική μέθοδο ή εκτιμήσεις με την προοπτική μέθοδο (των κοορτών). Θα συνιστούσαμε θερμά στις κυβερνήσεις και στην αναλογιστική επιστήμη να επανεξετάσουν τη χρήση των περιοδικών εκτιμήσεων του προσδόκιμου επιβίωσης ως μέθοδο για τη διαμόρφωση της κεντρικής υπόθεσής τους. Οι εκτιμήσεις αυτές δεν είναι μόνο παραπλανητικές σε ό,τι αφορά τη συζήτηση της μακροοικονομικής πολιτικής, αλλά δημιουργούν επίσης σύγχυση και την ψευδαίσθηση της ασφάλειας στους πολίτες. Στην προηγούμενη ανάλυσή μας δείξαμε πως οι εκτιμήσεις με την ιστορική μέθοδο υποθέτουν ότι ένα 8χρονο παιδί σήμερα έχει τις ίδιες πιθανότητες επιβίωσης, όταν φτάσει στα 40, στα 50, ακόμη και στα 70, με έναν σημερινό σαραντάρη, πεννητάρη ή εβδομηντάρη. Στην πράξη αυτή η εκτίμηση αποκλείει την πιθανότητα στα επόμενα 40, 50 ή 70 χρόνια να υπάρξει πρόοδος στις διατροφικές συνήθειες, στη δημόσια εκπαίδευση και στην ιατρική. Αυτός είναι ο λόγος που οι ιστορικές εκτιμήσεις για το προσδόκιμο επιβίωσης στις αναπτυσσόμενες χώρες σήμερα είναι γύρω στα 80 με 85 χρόνια. Αντίθετα, η προοπτική μέθοδος με βάση την κοόρτη, λαμβάνει υπόψη την τάση αύξησης της μακροζωίας και τοποθετεί το προσδόκιμο πέρα από

Γράφημα 10.1: Ποσοστά απασχόλησης ατόμων ηλικίας 55-64 χρονών



Πηγή: ΟΟΣΑ.

τα 100 χρόνια. Μια ματιά στο Γράφημα 1.2 δείχνει τη σταθερότητα της αύξησης από το 1800 και μετά. Η ασυμφωνία μεταξύ των δύο μεθόδων υπολογισμού είναι σημαντική αλλά και ανησυχητική. Σημαίνει ότι όχι μόνο οι κυβερνήσεις υποτιμούν την πίεση στα δημόσια οικονομικά αλλά και αμελούν να ευαισθητοποιήσουν και του ίδιους τους πολίτες για το επείγον του θέματος.

Εκτός από τα δημοσιονομικά υπάρχουν και άλλες μεγάλες θεμελιώδεις προκλήσεις που θέτει η μακροζωία στις πολιτικές των κυβερνήσεων. Το μεγαλύτερο μέρος της πολιτικής σήμερα ασκείται υπό το πρίσμα της ζωής των τριών φάσεων, στην οποία η κάθε ηλικία έχει ξεχωριστή σημασία. Πράγματι, η ηλικία είναι καθοριστικός παράγοντας για τις εκπαιδευτικές πολιτικές, τη δημόσια διοίκηση και τις εταιρείες. Υπάρχουν άπειρα παραδείγματα για το πώς η νομοθεσία

και οι νόμοι εξαρτώνται από την ηλικία. Ας πάρουμε τις επίσημες στατιστικές για την αγορά εργασίας. Οι περισσότερες από αυτές θεωρούν τα άτομα ηλικίας 0-15 «παιδιά», τα άτομα ηλικίας 16-64 «εργαζόμενους» και τα άτομα 64+ «συνταξιούχους» (υπονοώντας «ηλικιωμένους»). Η πραγματικότητα όμως είναι ότι, καθώς η ζωή επιμηκύνεται, αλλάζει η αντίληψη για τη νεανική ή τη γεροντική ηλικία. Αυτές οι κατηγορίες αδυνατούν να συμπεριλάβουν τη νεαρότητα ή τις ανακατατάξεις μεταξύ ηλικιών και φάσεων που έχουμε προβλέψει. Όπως ακριβώς και με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, τα οποία θα χρειαστούν χρόνο για να προλάβουν τις εξελίξεις, το ίδιο θα συμβεί και με τα κράτη.

Για να αντιληφθούμε τους κινδύνους που μας επιφυλάσσει η διατήρηση της αντίληψης των τριών φάσεων, ας αναλογιστούμε τη μακροοικονομική συζήτηση για τη βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών. Οι περισσότερες κυβερνήσεις προσπαθούν να εφαρμόσουν πολιτικές που αυξάνουν την ηλικία συνταξιοδότησης. Όμως, όπως δείχνει το Γράφημα 10.1, για πολλές χώρες, το μείζον θέμα είναι ο χαμηλός δείκτης απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64.

Η ηλικία συνταξιοδότησης (αυτό που ο ΟΟΣΑ αποκαλεί ακριβολογώντας «μέση ηλικία μετάβασης στην οικονομική απραξία») ποικίλει ανάμεσα στις χώρες. Για ποιο λόγο οι Έλληνες, οι Ιταλοί και οι Γάλοι συνταξιοδοτούνται δέκα χρόνια νωρίτερα από τους Νορβηγούς, τους Σουηδούς και τους Νεοζηλανδούς; Οι μελέτες δείχνουν ότι η νομοθεσία και η δημοσιονομική πολιτική διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο. Αυξάνονται οι συντάξεις με τα περισσότερα χρόνια εργασίας ή υπάρχει πλαφόν; Πώς φορολογούνται οι αποταμιεύσεις για τη σύνταξη και πώς οι συντάξεις; Τι δυνατότητες υπάρχουν για παροχή συντάξεων αναπηρίας πριν από τη σύνταξη γήρατος; Οι περισσότερες κυβερνήσεις προσπαθούν να υπερνικήσουν αυτές τις διαφορές μειώνοντας τα κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση προκειμένου να εξασφαλιστεί η δημοσιονομική βιωσιμότητα. Ωστόσο η πρόκληση είναι πολύ πιο σύνθετη. Η ζωή των πολλαπλών φάσεων απαιτεί λιγότερη έμφαση σε παράγοντες, όπως είναι η ηλικία

συνταξιοδότησης, αλλά περισσότερη υποστήριξη της μεγαλύτερης ευελιξίας στην εργασία σε όλες τις ηλικίες. Αντί να καθορίζουν τις ηλικίες των βασικών μεταβάσεων, οι κυβερνήσεις καλό θα ήταν να προσφέρουν ένα πλαίσιο που θα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αποφασίζουν εκείνα τα δικά τους ορόσημα.

Η εμφάνιση της ζωής των πολλαπλών φάσεων, η αποσύνδεση ηλικίας και φάσης και η διακοπή του ομοιόμορφου βηματισμού θα δημιουργήσουν ευκαιρίες οι άνθρωποι να κάνουν τις δικές τους ατομικές επιλογές στον τρόπο που οργανώνουν τη ζωή τους. Οι κυβερνήσεις, όπως και οι επιχειρήσεις, πρέπει να αλλάξουν τις πολιτικές τους. Δεν πρόκειται μόνο για την αλλαγή των ορίων συνταξιοδότησης και τις ασφαλιστικές εισφορές, που παραμένουν ζητήματα της ζωής των τριών φάσεων. Οι μεταρρυθμίσεις στη φορολογία και στις κοινωνικές παροχές θα πρέπει να είναι πολύ πιο βαθιές από αυτές που οι κυβερνήσεις έχουν κατά νου. Οι μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο σε διά βίου παροχές και πιστώσεις, παρά σε προγράμματα που σχεδιάζονται με βάση την ηλικία και τα οποία λειτουργούν μόνο τη δεκαετία πριν από τη συνταξιοδότηση. Οι διά βίου παροχές θα δίνουν τη δυνατότητα μεγαλύτερης ευελιξίας και επιλογών για τη διαχείριση των διαφορετικών φάσεων της ζωής. Οι κυβερνήσεις πρέπει επίσης να δείξουν ευελιξία σχετικά με τη λειτουργία των συστημάτων συνταξιοδότησης και των αποταμιευτικών προγραμμάτων. Έχουμε ήδη τονίσει πόσο σημαντικό είναι να μπορεί ο καθένας να ισοσκελίζει τα οικονομικά του και να αποταμιεύει. Για να συμβαίνει αυτό πρέπει όμως και οι κυβερνήσεις να ενθαρρύνουν την αποταμίευση και να ενισχύουν τον οικονομικό αλφαριθμητισμό. Βέβαια, δεν είναι μόνο οι κυβερνήσεις που πρέπει να κάνουν τις αλλαγές, αλλά ολόκληρος ο χρηματοπιστωτικός κλάδος. Ο χρηματοοικονομικός σχεδιασμός και τα χρηματοοικονομικά προϊόντα θα αλλάξουν ριζικά, καθώς δεκάδες εκατομμύρια άνθρωποι θα μετακινήθούν από τη ζωή των τριών φάσεων στη ζωή των πολλαπλών φάσεων· αυτό με τη σειρά του θα προκαλέσει μεγάλες αλλαγές στις κανονιστικές ρυθμίσεις των κυβερνήσεων.

Η αποδόμηση της ζωής των τριών φάσεων επιφυλάσσει κι άλλες προκλήσεις για τις κυβερνήσεις. Οι περισσότερες κυβερνήσεις έχουν θεσπίσει νόμους για το δεύτερο στάδιο –της εργασίας– με την παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται πλήρως ή μερικώς και η κάθε κατηγορία εργαζομένων είναι προσδιορισμένη με ένα σαφή τρόπο. Όπως είδαμε στο κεφάλαιο για τον ελεύθερο χρόνο και την εργάσιμη εβδομάδα, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να δώσουν περιθώρια για μεγάλη ποικιλία τρόπων ζωής και επιλογών απασχόλησης και τότε, πια, ο χαρακτηρισμός «πλήρης» ή «μερική» απασχόληση δεν θα έχει νόημα. Αυτό γίνεται σαφές στην «οικονομία διαμοιρασμού». Η ανάπτυξη εταιρειών όπως η Uber και η Airbnb έχει φέρει στο προσκήνιο σύνθετα ερωτήματα όπως: «τι σημαίνει μισθωτός;» και «ποιος είναι υπεύθυνος για παροχές όπως υγειονομική περίθαλψη και σύνταξη;». Στο παρελθόν τα εργατικά συνδικάτα μιλούσαν για τα συλλογικά δικαιώματα των μελών τους. Τώρα αρχίζουν να εμφανίζονται συνδικάτα και στο πλαίσιο της οικονομίας διαμοιρασμού και αναμένουμε και δικαστικές διαμάχες για τα δικαιώματα των εργαζομένων στην ευέλικτη οικονομία.

Η συζήτηση για τις μεταβάσεις και τις ανθρώπινες σχέσεις αποτελεί επίσης πρόκληση για τις κυβερνήσεις. Προς το παρόν ως προς τη νομοθεσία η μονάδα παραμένει το τυπικό οικογενειακό νοικοκυριό –η πυρηνική οικογένεια. Με τις νέες μορφές οικογένειας και τις συχνές μεταβάσεις, οι νομοθεσίες θα πρέπει να προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία όχι μόνο μέσω της οικονομικής, φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, για όλες τις φάσεις ζωής, αλλά θα πρέπει να προσφέρουν αντίστοιχη ευελιξία και σε άτομα που βρίσκονται σε εναλλακτικές μορφές σχέσεων, νοικοκυριών ή γονικής μέριμνας.

Η ατζέντα για τις κυβερνήσεις είναι μακρόπνοη και πολύπλοκη και θα εξελίσσεται για δεκαετίες. Όπως ακριβώς και στη Βιομηχανική Επανάσταση όταν οι κυβερνήσεις χρειάστηκαν δεκαετίες για να ανταποκριθούν στο μεταβαλλόμενο μοντέλο εργασίας, αντίστοιχα και σήμερα θα χρειαστούν δεκαετίες για να ανταποκριθούν στη μακροβιότητα. Ωστόσο κάποιες αλλαγές θα είναι πιο σύνθε-

τες από την απλή αναμόρφωση της νομοθεσίας. Μία από τις πιο ενδιαφέρουσες πλευρές της μακροβιότητας είναι η ανάδυση της οικογένειας των τεσσάρων γενεών. Αναρωτιόμαστε αν αυτή η διαγενεακή οικογένεια θα επηρεάσει το χρονικό πλαίσιο στο οποίο οι άνθρωποι θα αναλογίζονται τις συνέπειες των πράξεών τους και θα αξιολογούν τις πολιτικές των κυβερνήσεων. Στον *Γατόπαρδο* του Τζουζέπε ντι Λαμπεντούζα, ο Πρίγκιπας πιστεύει ότι πρέπει να ενδιαφέρεται μόνο για τον κόσμο μέσα στον οποίο θα ζήσουν αυτοί που μπορεί να αγαπά και να αγγίζει (τα παιδιά του και ίσως τα εγγόνια του δηλαδή).¹¹ Πολλοί θα συμφωνούσαν. Είναι δύσκολο να νοιάζεσαι για ένα αγέννητο ακόμη παιδί. Αλλά η μακροβιότητα φέρνει σε επαφή άτομα από περισσότερες γενιές. Ας φέρουμε στο μυαλό μας τον Τζίμι —αν γίνει παππούς το 2031, το εγγόνι του θα έχει 50/50 πιθανότητες να ζήσει πέρα από το 2140. Τα μοντέλα της κλιματικής αλλαγής που εκτιμούν την υπερθέρμανση του πλανήτη φτάνουν ως το 2100. Η ημερομηνία φαίνεται τόσο μακρινή τώρα, αλλά περιγράφει την επίδραση στο κλίμα που κάποιοι από αυτούς που αγαπάμε και αγγίζουμε θα ζήσουν.¹²

Η πρόκληση της ανισότητας

Μία από τις πιο σημαντικές συνέπειες της μακροβιότητας που θα αντιμετωπίσουν οι κυβερνήσεις είναι το θέμα της ανισότητας. Οι προκλήσεις εδώ είναι δύο. Η πρώτη είναι ότι, ενώ το προσδόκιμο επιβίωσης αυξάνεται, αυτό δεν συμβαίνει με τον ίδιο ρυθμό για όλους. Προς το παρόν σχηματίζονται μεγάλες αποκλίσεις που καθορίζονται από το επίπεδο εισοδήματος, και οι πλούσιοι ζουν πολύ περισσότερο από τους φτωχούς. Με άλλα λόγια, η προοπτική της ζωής ως τα 100 δεν είναι ίδια για όλους. Η δεύτερη πρόκληση είναι ότι, για να γίνει η ζωή ως τα 100 δώρο κι όχι κατάρα, απαιτείται

11. Σ.τ.Ε. Τζουζέπε Τομάζ ντε Λαμπεντούζα, *Ο Γατόπαρδος* (εκδόσεις BELL, επανέκδοση 2017).

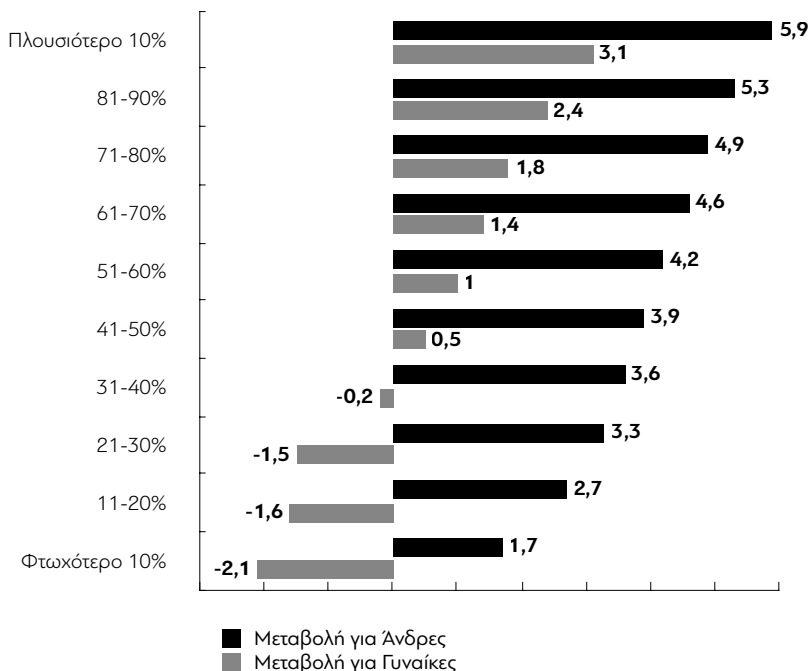
12. Ευχαριστούμε τον Άντερ Τέρνερ για την αναφορά στο *The Leopard* και για το συγκεκριμένο παράδειγμα.

μεγάλη αυτογνωσία, σημαντικές δεξιότητες και εκπαίδευση, οικονομικοί πόροι για τις μεταβάσεις και δύναμη να διαπραγματευόμαστε με εργοδότες. Αυτά είναι γνωρίσματα που τα συναντούμε μόνο στο ανώτερο 25% της κατανομής εισοδήματος, κυρίως σε επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης ή τεχνικά επαγγέλματα, και δεν υπάρχουν εξίσου σε όλον τον πληθυσμό. Με τις παρούσες κυβερνητικές πολιτικές δεν έχουν όλοι πρόσβαση στις εναλλακτικές επιλογές που περιγράψαμε.

Το Γράφημα 10.2 απεικονίζει την πρώτη πρόκληση. Δείχνει την αύξηση του προσδόκιμου της ζωής στις ΗΠΑ, από το 1920 ως το 1940 και το πώς η αύξηση αυτή διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο και το εισόδημα. Ας σημειώσουμε ότι η αύξηση του προσδόκιμου ζωής δεν παρουσιάζει τον ίδιο ρυθμό για όλους κι ότι δημιουργείται ένα χάσμα μεταξύ πλούσιων και φτωχών που δεν είναι καθόλου αμελητέο. Αυτό δεν συμβαίνει μόνο στις ΗΠΑ, αλλά είναι παγκόσμιο φαινόμενο. Και το χειρότερο είναι ότι για τους φτωχούς άνδρες το προσδόκιμο μειώθηκε μέσα στην εικοσαετία. Συνολικά το προσδόκιμο της ζωής των πλουσίων είναι κατά δώδεκα χρόνια υψηλότερο από το προσδόκιμο ζωής των φτωχών. Οι ανισότητες στην υγεία θα εξακολουθήσουν να υφίστανται και, καθώς η αύξηση του προσδόκιμου παρουσιάζει διαφορετικούς ρυθμούς, πιστεύουμε ότι θα αποτελέσουν θέμα μεγάλης δημόσιας συζήτησης και θα απαιτήσουν την προσοχή των κυβερνήσεων. Το πώς θα αντιδράσουν οι κυβερνήσεις είναι ακόμα άγνωστο. Ωστόσο αναμένουμε μείζονες πολιτικές αποφάσεις που θα στοχεύουν στη διάθεση πόρων στους φτωχότερους και μεγαλύτερη έμφαση στη δημόσια εκπαίδευση, ώστε το χάσμα υγείας να μειωθεί. Προφανώς δεν θα εξαφανιστεί, αλλά θα μειωθεί. Η μακροζωία δεν θα πρέπει να είναι προσβάσιμη μόνο σε μια προνομιούχο μειοψηφία.

Η δεύτερη πρόκληση έχει να κάνει με το γεγονός ότι όσοι έχουν ένα χαμηλό (διά βίου) εισόδημα θα βρεθούν σε δυσμενή θέση ως προς το θέμα της ευελιξίας και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποδόμηση της ζωής των τριών φάσεων. Γι' αυτούς υπάρχει πραγματικός κίνδυνος η ζωή να είναι –για να δανειστούμε και πάλι

Γράφημα 10.2 Προσδόκιο ζωής σε ομάδες διαφορετικού εισοδήματος



Πηγή: B. Bosworth and K. Burke “Differential Mortality and Retirement Benefits in the Health and Retirement Study”, Brooking Institution mimeo 2014.

τη διατύπωση του Χομπς- «άθλια, κτηνώδης και ατελείωτη». Όσοι δεν έχουν δεξιότητες και γνώσεις δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις μεταβάσεις. Γι’ αυτούς είναι υπαρκτός ο κίνδυνος να χάσουν αντί να κερδίσουν από τη μακροβιότητα. Οι ζωές τους θα μοιάζουν πιο πολύ με αυτές των προγόνων μας –θα δουλεύουν σχεδόν μέχρι το τέλος της ζωής τους, ενώ το εισόδημά τους και το επίπεδο διαβίωσής τους συνεχώς θα πέφτουν.

Κεντρικό κυβερνητικό μέλημα θα είναι η διατήρηση των κερδών από την ευημερία που προέκυψε από τη συνταξιοδότηση. Η

απόλαυση του ελεύθερου χρόνου και η ασφάλεια του εισοδήματος ήταν πολύ σημαντικές κατακτήσεις. Μια λύση θα ήταν μια διαφοροποίηση των πολιτικών των κυβερνήσεων. Για τα άτομα με χαμηλά εισοδήματα θα είχε νόημα η διατήρηση της κρατικής σύνταξης, γιατί το πιο πιθανό είναι να παραμείνουν στη ζωή των τριών φάσεων με μια πιο μακρά δεύτερη φάση και μια πιο μακρά περίοδο συνταξιοδότησης. Για όσους έχουν υψηλότερα εισοδήματα, οι συντάξεις θα είναι αυτοχρηματοδοτούμενες και ευέλικτες, προκειμένου να ανταποκρίνονται στη ζωή των πολλαπλών φάσεων. Δυστυχώς, καθώς οι φτωχότεροι έχουν χαμηλότερο προσδόκιμο επιβίωσης, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης θα τους αφήσει με μια πιο σύντομη περίοδο συνταξιοδότησης.

Παρ' όλο που αυτή είναι μια πιθανή εξέλιξη, με δεδομένη την ποικιλία των επιλογών, σίγουρα δεν είναι μια κοινωνικά επιθυμητή εξέλιξη. Μια μακρά εποχή συνεχούς και εντατικής εργασίας από τα 16 έως τα 70 ή και πιο πέρα θα έχει αρνητική επίπτωση στα άυλα περιουσιακά στοιχεία ανεξαρτήτως εισοδήματος, και αποτελεί την πιο πιθανή αιτία για το χαμηλότερο προσδόκιμο επιβίωσης των φτωχότερων ατόμων. Τα προβλήματα της σωματικής εξουθένωσης λόγω της δουλειάς, της πνευματικής πλήξης, των δυσκολιών συντονισμού σπιτιού - δουλειάς - φίλων δεν περιορίζονται αποκλειστικά στους πλούσιους. Ωστόσο οι πλούσιοι είναι εκείνοι που έχουν περισσότερους πόρους διαθέσιμους για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά το άγχος, με την έννοια ότι η αγοραστική τους δύναμη τους δίνει τη δυνατότητα να κάνουν πιο υγιεινή ζωή. Επιπλέον, οι καινοτομίες στην τεχνολογία εκτοπίζουν πιο εύκολα μη ειδικευμένους εργαζόμενους και, σε μια μακρά επαγγελματική ζωή, όσοι βρίσκονται στο κατώτατο της εισοδηματικής κλίμακας θα έρθουν πολλές φορές αντιμέτωποι με την απαξίωση των δεξιοτήτων τους.

Είναι πιθανόν οι κυβερνήσεις να πρέπει να ενισχύσουν τους φτωχότερους προκειμένου να είναι σε θέση να χρηματοδοτήσουν τις μεταβάσεις, να προετοιμαστούν για τις μελλοντικές φάσεις και να αποκτήσουν χρόνο να δημιουργήσουν τα άυλα περιουσιακά τους

στοιχεία. Τον 20^ο αιώνα σε πολλές χώρες θεσμοθετήθηκε η ασφάλιση ανεργίας, επιδόματα αναπηρίας και ασθενείας, άδεια μητρότητας και πατρότητας και κρατικές συντάξεις. Αυτές οι πολιτικές έδωσαν τη δυνατότητα σε άτομα με χαμηλά εισοδήματα να διαχειριστούν τις μεταβάσεις και τις κρίσεις –κάτι που παλιότερα περιοριζόταν μόνο στους πλούσιους. Αν οι μεταβάσεις γίνουν ακόμη πιο σημαντικό και κύριο μέρος της αναδημιουργίας του εαυτού μας, τότε μπορούμε να φανταστούμε τις κυβερνήσεις να θεσπίζουν ένα ισόβιο βοήθημα που θα επιτρέπει να χρηματοδοτείται η άδεια μετ’ αποδοχών μέχρι κάποιο ύψος ή διάρκεια. Ίσως δούμε ξανά ένα μαζικό εργατικό κίνημα να διεκδικεί νόμους που θα επιτρέπουν στους εργαζόμενους να επωφεληθούν από άδειες και να απαλλαγούν από τη μάλιστα της αδιάκοπης εργασίας.

Η επιμήκυνση της ζωής θα μπορούσε να αντιμετωπίσει τις ανισότητες. Μια πιο μακρά ζωή πολλών φάσεων μας δίνει το περιθώριο του χρόνου για να ξεπεράσουμε ένα κακό ξεκίνημα ή αρνητικές εμπειρίες από την παιδική ηλικία. Ωστόσο, αν οι διαφορές στις επενδύσεις –στην υγεία, στην εκπαίδευση, στις επαφές και στα δίκτυα, στην αποταμίευση– είναι αυτές που τροφοδοτούν την ανισότητα, τότε είναι υπαρκτός ο κίνδυνος στη μακροβιότητα, όταν η επένδυση σε ένα μεγάλο φάσμα περιουσιακών στοιχείων είναι πιο σημαντική, να αυξηθούν οι ανισότητες. Στον 20^ο αιώνα υπήρξε μεγάλη επένδυση στη δωρεάν εκπαίδευση και στην υγειονομική περίθαλψη των νεογνών, θέματα που είναι βασικά για τη ζωή των τριών φάσεων. Αν η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης οδηγήσει στη ζωή των πολλαπλών φάσεων, τότε θα πρέπει να γίνουν παρόμοιες επενδύσεις και σε άλλες περιόδους. Στις επόμενες δεκαετίες θα συζητιέται συχνά το σε ποιο βαθμό οι κυβερνήσεις πρέπει να εμπλακούν στην ύστερη ζωή των πολιτών τους.

Αυτά βέβαια είναι εικασίες, αλλά η λογική μάς είναι οικεία –όλα όσα έχουν να κάνουν με τη μακροβιότητα αφορούν στην οικονομία, στα εισοδήματα και στην αποταμίευση. Η πραγματική δυσκολία είναι ο τρόπος με τον οποίο θα διαχειριστούμε τα άυλα περιουσιακά

στοιχεία προκειμένου να στηρίξουμε τη μακροζωία. Προς το παρόν όμως όλες οι πολικές που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων εξαντλούνται στα οικονομικά. Με τη μακροβιότητα, η εστίαση και το επίκεντρο του ενδιαφέροντος θα πρέπει να αλλάξουν και να διευρυνθούν. Το θέμα είναι επείγον καθώς όλο και περισσότεροι πρόκειται να ζήσουν μια μακρά ζωή. Σε πολλές χώρες η κοινωνική πολιτική δημιούργησε το κράτος πρόνοιας με τη ζωή των τριών φάσεων. Αν η ζωή των τριών φάσεων υπονομεύεται, τότε ίσως μαζί της να υποσκάπτονται και οι κοινωνικές πολιτικές ορόσημα που δημιουργήθηκαν στον 20^ο αιώνα.

Γιατί η αλλαγή γίνεται με τόσο αργά βήματα;

Είναι εντυπωσιακό το πόσο περιορισμένη είναι η ανταπόκριση από την πλευρά των κυβερνήσεων και των εταιρειών σ' αυτήν την εξαιρετικά μεγάλη αλλαγή που συμβαίνει στην κοινωνία μας. Ακόμη εντυπωσιακότερη είναι η έλλειψη επίγνωσης των θεμάτων και των ερωτημάτων. Το να πει κανείς ότι εταιρείες και κυβερνήσεις «έχουν μείνει πίσω από τις εξελίξεις» είναι σχεδόν κομπλιμέντο.

Με δεδομένο ότι η μακροβιότητα θα επιφέρει τεράστια οικονομική και κοινωνική αλλαγή, γιατί έχουν γίνει τόσο λίγα προς την κατεύθυνση αυτή; Η πρώτη απάντηση είναι και η πιο απλή: η κοινωνική αλλαγή είναι πάντοτε αργή. Η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης συντελείται αργά, ανά δεκαετία, και δεν έχει τίποτα το ξαφνικό. Είναι ακριβώς όπως η ιστορία με το βάτραχο. Αν βάλουμε ένα βάτραχο σε κατσαρόλα με νερό που θερμαίνεται σιγά σιγά, ο βάτραχος δεν θα πηδήξει έξω και θα μείνει να καεί. Αν τον πετάξουμε σε νερό που βράζει θα πηδήξει για να σωθεί. Το δίδαγμα της ιστορίας είναι πως, όταν κάτι αυξάνεται αργά και σταδιακά, είναι δύσκολο να ληφθούν ριζικά μέτρα. Για παράδειγμα, την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης, χρειάστηκε να φτάσουμε στο 1802 για να ψηφίσει το Κοινοβούλιο νόμους για την παιδική εργασία. Και χρειάστηκε να περάσουν άλλα σαράντα χρόνια ώστε με διάφορες νομοθετικές

πράξεις να περιοριστεί η εργασία των παιδιών ηλικίας 8-13 ετών σε εξήμισι ώρες την ημέρα. Αντί λοιπόν για μια άμεση λύση, θα χρειαστεί ένα πλήθος νόμων που θα ψηφίζονται με αργούς ρυθμούς για να μπορέσουν τα άτομα και οι κοινωνίες να προσαρμοστούν στη μακροβιότητα.

Ο δεύτερος λόγος που βρίσκεται πίσω από τον αργό ρυθμό των αλλαγών είναι πιο ουσιαστικός. Πρόκειται για ένα πρόβλημα που σχετίζεται με περιβαλλοντικά ζητήματα –το πρόβλημα των μυωπικών εκτιμήσεων. Όπως και με τις αλλαγές που έγιναν για να μειωθούν οι εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα, το κόστος προηγείται και τα οφέλη ακολουθούν πολύ αργότερα. Ευτυχώς το πρόβλημα με τη μακροβιότητα δεν είναι τόσο σοβαρό όσο η προστασία του περιβάλλοντος στην περίπτωση του οποίου πολλοί από αυτούς που θα ωφεληθούν από τα μέτρα πρόληψης δεν έχουν ακόμη γεννηθεί. Τουλάχιστον, όμως, άτομα ηλικίας 18-30 έχουν δικαίωμα ψήφου και μπορούν να επηρεάσουν τις κυβερνήσεις ώστε να υλοποιήσουν τις αλλαγές από τις οποίες θα επωφεληθούν αργότερα. Ωστόσο, σε πολλές χώρες η γενιά αυτή είναι λιγότερο πολυπληθής και με μειωμένο ενδιαφέρον για την πολιτική. Ας πάρουμε για παράδειγμα τις αμερικανικές εκλογές του 2012, στις οποίες συμμετέχουν 2 στους 3 πολίτες ηλικίας άνω των 45, το 50% των 25-44 και περισσότερο από το ένα τρίτο για τους νέους 18-24. Προφανώς οι νέοι έχουν απογοητευτεί από την πολιτική. Το 1964 είχαν ψηφίσει οι μισοί, το 2012 ψήφισε μόλις πάνω από το ένα τρίτο. Μια ολιγομελής κοόρτη που απέχει από τις εκλογές θα πρέπει να αγωνιστεί σκληρά για να ακουστεί η φωνή της. Η πολυπληθέστερη και πολιτικοποιημένη γενιά των baby boomers θα πιέσει τις κυβερνήσεις να ψηφίσουν νόμους για τη συνταξιοδότηση και την περίθαλψη. Οι απόψεις των νέων για θέματα όπως η δία βίου εκπαίδευση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η ευέλικτη εργασία και οι μεταβάσεις δεν θα εισακουστούν. Η ουσία των απόψεών μας είναι ότι τα θέματα της μακροβιότητας δεν περιορίζονται στο τι θα κάνουν οι άνθρωποι όταν γεράσουν. Αλλά, αν οι πιο ηλικιωμένοι ψηφοφόροι είναι κι αυτοί που εισακούονται,

τότε οι μεταρρυθμίσεις θα καθυστερούν και πιθανόν θα είναι και λανθασμένες.

Ένας ακόμη λόγος, για τον οποίο περιμένουμε καθυστέρηση στην ανταπόκριση των κυβερνήσεων και των εταιρειών, είναι η κοινωνική ετερογένεια που θα προκύψει, καθώς η κοινωνία προσπαθεί να αντιμετωπίσει τη μακροζωία. Με την εμφάνιση μιας νέας φάσης, η κοινωνία πρέπει να πειραματιστεί ώσπου να ολοκληρωθεί μια αλλαγή. Μόνο με την πάροδο του χρόνου θα γίνει πιο εμφανής ο σωστός τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις και οι κυβερνήσεις θα οργανώσουν την πολιτική τους, σύμφωνα με τις απαιτήσεις των νέων φάσεων ζωής.

Σημαντικές αλλαγές, πάντως, δεν μπορούν να συμβούν χωρίς κάποια συναίνεση. Υποθέτουμε ότι μέσα στην επόμενη δεκαετία θα υπάρξει μια εντεινόμενη συνειδητοποίηση ότι οι τρέχουσες πρακτικές και ρυθμίσεις δεν αποδίδουν. Είναι όμως εξίσου πιθανό να μην έχει διαμορφωθεί μια σαφής άποψη για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αντιμετωπιστούν αυτά τα θέματα. Επιπλέον, το άλλο πρόβλημα που θα προκύψει γι' αυτούς που χαράζουν την πολιτική είναι ότι, ακόμη κι αν επιτευχθεί κάποια συναίνεση, θα υπάρχει μεγάλη ετερογένεια μεταξύ των ατόμων. Η ζωή των τριών φάσεων δημιούργησε έναν ομοιόμορφο βηματισμό που μπορούσε να ακολουθηθεί μόνο προς μία κατεύθυνση. Αντίθετα, η ζωή των πολλαπλών φάσεων δεν έχει καθορισμένη ακολουθία και μπορεί να οργανωθεί σύμφωνα με τις επιθυμίες των ανθρώπων και τις καταστάσεις, και αυτό το στοιχείο δυσκολεύει πολύ τη συναινετική πολιτική.

Ποιος θα είναι ο καταλύτης για την αλλαγή;

Δεν υπάρχει λοιπόν ελπίδα; Θα συνεχίσουμε να ζούμε όλο και πιο πολλά χρόνια, σε ένα περιβάλλον στο οποίο οι εταιρικές και οι κυβερνητικές πολιτικές δεν θα ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα; Η δική μας απάντηση είναι ότι οι αλλαγές δεν θα προκύψουν ούτε από τις κυβερνήσεις ούτε από τις επιχειρήσεις, αλλά από τους

ίδιους τους ανθρώπους. Όταν έρθουν αντιμέτωποι με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες της μακροζωίας, οι ίδιοι οι άνθρωποι, τα ζευγάρια, οι οικογένειες και τα δίκτυα των φίλων θα πειραματιστούν, θα αποδομήσουν, θα ξαναχτίσουν, θα συζητήσουν, θα διαφωνήσουν και θα αισθανθούν μπλοκαρισμένοι.

Αυτό που θα προκύψει από τις ενέργειες και τις συζητήσεις εκατομμυρίων ανθρώπων δεν θα είναι το προτιμπτέο μοντέλο για μια παραγωγική ζωή. Θα είναι όμως η κοινή επιθυμία όλων για ευελιξία και ατομική ελευθερία. Φυσικά, αυτή ακριβώς η επιθυμία για ευελιξία και ατομική ελευθερία είναι που προκαλεί την έστω και αργή ανταπόκριση των επιχειρήσεων. Πιστεύουμε ότι αυτό θα είναι το πεδίο μάχης της μεγάλης κοινωνικής σύγκρουσης που θα προκληθεί με τη μακροβιότητα. Οι εταιρείες και οι κυβερνήσεις θα επιμένουν σε τυποποιημένες απλουστεύσεις, ενώ τα άτομα θα πιέζουν για μεγαλύτερη ευελιξία και αυτοδιάθεση. Η κοινωνία θα πρέπει να πάρει θέση στην επιλογή ανάμεσα στη γραφειοκρατική αποτελεσματικότητα και στις ατομικές προτιμήσεις. Εμείς πιστεύουμε ότι η τάση που θα επικρατήσει θα είναι η τάση των ανθρώπων και όχι της γραφειοκρατίας. Και αυτό θα φανεί κυρίως στους κλάδους υψηλής προστιθέμενης αξίας, στους οποίους η επιτυχία εξαρτάται από ένα αφοσιωμένο και ενθουσιώδες προσωπικό.

Πώς λοιπόν θα εμφανιστεί η αλλαγή; Οι κυβερνήσεις έχουν ήδη αρχίσει να ανταποκρίνονται, ειδικά ως προς την τρίτη φάση, με αλλαγές στα όρια συνταξιοδότησης, στο ύψος και στη διαθεσιμότητα της σύνταξης και στην ψήφιση νόμων κατά των ηλικιακών διακρίσεων. Επίσης, έχουν αρχίσει να τροποποιούν τη φορολογία και τα χρηματοοικονομικά συστήματα για να λαμβάνουν υπόψη τα συνολικά δία βίου μεγέθη εισοδήματος περιουσίας και παροχών και όχι μόνο τα αποκλειστικά ετήσια. Αυτές οι κινήσεις προς μια πιο εύελκτη αντιμετώπιση θα βρουν υποστηρικτές και από επιχειρήσεις, κυρίως από χρηματοπιστωτικά ιδρύματα που θα ανακαλύψουν τα οφέλη από τα έσοδα που θα αποκομίζουν προσφέροντας στους ανθρώπους τη βοήθεια να αναδιαρθρώσουν τα οικονομικά τους.

Και όσο οι κυβερνήσεις θα θεσμοθετούν μεγαλύτερη ευελιξία, θα αρχίσουν να προσαρμόζουν και τη νομοθεσία, αφαιρώντας και τις σιωπηρές ηλικιακές διακρίσεις που η ζωή των τριών φάσεων ευνοεί.

Τι θα κάνουν οι εταιρείες; Οι εταιρείες έχουν πολλούς πόρους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να κρατήσουν μακριά κάποιες από τις πραγματικές καταστάσεις για τις οποίες συζητήσαμε. Για παράδειγμα, αν υπάρχουν αρκετοί απόφοιτοι πανεπιστημίων που θέλουν να εργαστούν αμέσως μετά τις σπουδές, δεν θα αναγκαστούν να αναζητήσουν εργαζόμενους από τους εξερευνητές. Ή αν υπάρχουν αρκετοί πατεράδες που είναι πρόθυμοι να αφήσουν το βάρος του γονεϊκού ρόλου στις συντρόφους τους, τότε δεν θα υπάρχει ανάγκη για πιο ισότιμους τρόπους εργασίας στις ανώτατες βαθμίδες. Και αν ακόμη υπάρχουν αρκετοί ειδικευμένοι νέοι για να προσλάβουν, θα μπορούν να διώχνουν τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 60, αντί να τους χρησιμοποιούν πιο δημιουργικά.

Η αλλαγή λοιπόν θα έρθει σταδιακά. Για παράδειγμα οι εταιρείες, ενώ διατηρούν τις τρέχουσες πολιτικές τους, θα μπορούν να κάνουν κάποιες εξαιρέσεις και τροποποιήσεις για να ανταποκριθούν σε συγκεκριμένες ατομικές απαιτήσεις εργαζομένων. Αυτό ισχύει ήδη σε εταιρείες που προσφέρουν παραλλαγές σχετικά με την ηλικία συνταξιοδότησης, δίνοντας στους εργαζόμενους άδεια κάποιων μηνών ή δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εργάζονται τέσσερις ημέρες ή σε κάποιες εργάσιμες να εργάζονται τη μισή μέρα. Σταδιακά, το πλήθος των εξαιρέσεων και οι ειδικές απαιτήσεις θα οδηγήσουν σε μια πιο ολοκληρωμένη απάντηση από τα Τμήματα Προσωπικού των εταιρειών. Οι ρωγμές θα αρχίσουν να εμφανίζονται καθώς οι μισθοί ανεβαίνουν και οι εργαζόμενοι θα είναι λιγότεροι. Οι χαρισματικοί και έμπειροι εργαζόμενοι θα απειλούν να φύγουν εάν δεν γίνουν αποδεκτοί οι όροι τους. Υπό αυτές τις συνθήκες, οι εταιρείες θα αντιληφθούν τα πλεονεκτήματα που θα προσφέρει η αναδιοργάνωση της εργάσιμης εβδομάδας και της καριέρας.

Στην πραγματικότητα οι ρωγμές έχουν ήδη εμφανιστεί. Γίνεται αντιληπτό ότι νέοι και ταλαντούχοι άνθρωποι θέλουν να φτιάξουν

τη δική τους δουλειά και μετά να εργαστούν σε μεγάλες εταιρείες. Θα ήταν ντροπή να μη χρησιμοποιηθούν τα ταλέντα αυτά. Κάποιοι άλλοι, άνδρες και γυναίκες με υψηλή εξειδίκευση, ζητούν να αναγνωριστούν τα δικαιώματά τους ως γονείς. Επιπλέον υπάρχει μεγάλος αριθμός ανθρώπων γύρω στα εξήντα που συνταξιοδοτούνται, αφήνοντας ένα κενό δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις, ειδικά σε κλάδους όπως η αεροναυπηγική και η φαρμακοβιομηχανία. Αυτό το έλλειμμα στις δεξιότητες βάζει τις εταιρείες σε κίνδυνο.

Οι πίεςεις, λοιπόν, δηλώνουν ότι η αλλαγή θα έρθει –αλλά με βραδύτητα, αποσπασματικότητα και μετριοπάθεια. Γι' αυτό επαφίεται στα άτομα να ξεκαθαρίσουν τι θέλουν, τι έχουν ανάγκη και να επιταχύνουν τις αλλαγές εντός των εταιρειών. Και βέβαια εξαρτάται και από τα ανώτατα στελέχη των εταιρειών να κατανοήσουν ότι μια επιχείρηση που βασίζεται στη ζωή των τριών φάσεων δεν έχει τα εφόδια να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις που έρχονται.

Με το αίσθημα της ματαίωσης από τις κυβερνήσεις και τις εταιρείες, οι άνθρωποι –ατομικά και συλλογικά– θα θελήσουν οι ίδιοι να πειραματιστούν με διαφορετικούς τρόπους εργασίας και ζωής. Και αυτό είναι για καλό. Πιστεύουμε ότι αυτοί οι πειραματισμοί θα δημιουργήσουν δυνατότητες σε πολλούς να ανακαλύψουν τι πραγματικά είναι σημαντικό για τους ίδιους, και ότι η διαφορετικότητα θα ενθαρρύνεται και θα επιβραβεύεται. Θα υπάρξει μεγάλη ποικιλομορφία γύρω μας και από αυτή την ποικιλομορφία θα προκύψει το δώρο της ζωής των 100 χρόνων.

Διάλογος με τη Ζωή των 100 Χρόνων

Η συγγραφή αυτού του βιβλίου ήταν για μας ένα συναρπαστικό ταξίδι που μας έκανε να σκεφτούμε πολλά για τη δική μας ζωή και για τα μελλοντικά μας σχέδια. Αληθινά ελπίζουμε να είχε και για σας την ίδια επίδραση και να αρχίσετε να το συζητάτε με την οικογένειά σας. Θα θέλαμε να αποτελέσει το έναυσμα για πολλές συζητήσεις αλλά και για μια ευρύτερη ανταλλαγή απόψεων με τις επιχειρήσεις και τις κυβερνήσεις. Η μακροζωία θα είναι δώρο μόνο αν αυτές οι συζητήσεις πραγματοποιηθούν σε μεγάλη έκταση. Είναι και δική μας ευθύνη να συμβάλουμε στο να γίνουν.

Αν σας ενδιαφέρουν οι συζητήσεις αυτές ή αν θέλετε να συμβάλετε κι εσείς και να μάθετε περισσότερα, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας www.100yearlife.com.

Μόλις μπείτε, θα δείτε ότι υπάρχει ένα διαγνωστικό ερωτηματολόγιο με βάση το οποίο μπορείτε να αξιολογήσετε τον εαυτό σας στην παρούσα κατάσταση και να προγραμματίσετε το μέλλον σας. Το ερωτηματολόγιο αυτό εξετάζει τα υλικά και τα άυλα περιουσιακά σας στοιχεία τώρα και στο μέλλον. Νομίζουμε ότι αποτελεί μια καλή ευκαιρία για να αρχίσετε να σκέφτεστε το πώς θα εμπλακείτε.

Θα θέλαμε να ακούσουμε πώς εσείς, η οικογένειά σας, ακόμη και η εταιρεία στην οποία εργάζεστε πειραματίζεστε προκειμένου να αξιοποιήσετε τη μακροζωία. Έτσι όλοι θα μπορούμε να μαθαίνουμε ο ένας από τον άλλον. Στο 100yearlife.com θα βρείτε ένα χώρο για

να ανεβάσετε τη δική σας ιστορία και να μοιραστείτε τις σκέψεις σας με την ευρύτερη κοινότητα που ελπίζουμε να δημιουργηθεί γύρω από το βιβλίο.

ΕΠΙΜΕΤΡΟ ΤΟΥ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗ

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων και η Ελλάδα

Πλάτων Τήνιος

*Επίκουρος καθηγητής στο Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής
Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς*

Για ποιον μιλά ο Γρίφος;

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων με τον αγγλικό του τίτλο *Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας* (*The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*) υπήρξε ένα εκδοτικό φαινόμενο. Γραμμένο από δύο καθηγητές του London Business School, μια κοινωνική ψυχολόγο, τη Λίντα Γκράτον και έναν οικονομολόγο, τον Άντριου Σκοτ, εκτοξεύτηκε στις πωλήσεις και βραβεύτηκε ως ένα από τα καλύτερα επιχειρηματικά βιβλία του 2016 από τους *Financial Times*. Ακολούθησαν βραβεύσεις στις χώρες-πρωταγωνιστές της μακροβιότητας, την Ιαπωνία και την Ταϊβάν. Το βιβλίο έχει μεταφραστεί σε περισσότερες από 15 γλώσσες. Τώρα και στα ελληνικά.

Η εκδοτική επιτυχία αλλά και η διεύθυνση των ιδεών του βιβλίου στη δημόσια συζήτηση σε πλήθος χώρων και χωρών απαιτούν εξήγηση. Ο Γρίφος των 100 Χρόνων είναι, προφανώς, όχι «απλώς άλλο ένα βιβλίο» για τον πληθυσμό ή για τη δημογραφική μετάβαση. Συνθέτοντας προσεγγίσεις από πολλές επιστήμες –τη δημογραφία, τα οικονομικά, την κοινωνική ψυχολογία, την κοινωνιολογία– μας προσφέρει μια φρέσκια και εμπειριστατωμένη ματιά στο πώς μπορεί να είναι το μέλλον που μας περιμένει στη στροφή. Πέρα από αυτό, ο ευρηματικός τρόπος αφήγησης προσδίδει στο βιβλίο ζωντάνια

και γλαφυρότητα, καθιστώντας προσιτές σύνθετες επιστημονικές έννοιες και πρόσφατα ευρήματα.

Όμως, αυτές οι εξηγήσεις δεν αρκούν. *Ο Γρίφος των 100 Χρόνων* πρωτοτυπεί, προσεγγίζοντας ένα γνώριμο θέμα από μια αναπάντεχη οπτική. Συνήθως η δημογραφία, η ανταγωνιστικότητα και οι αλλαγές στην εργασία αναλύονται ως συνολικές, μακροσκοπικές προκλήσεις –αντικείμενα για δημόσια συζήτηση ή για διαμόρφωση κρατικής πολιτικής. Το βιβλίο εξετάζει τα ίδια ζητήματα από τη σκοπιά του ατόμου. Δεν λέει «τι πρέπει να γίνει για να προσαρμοστεί η κοινωνία μας» στην μακροβιότητα. Απευθύνεται στον ίδιο τον αναγνώστη, ρωτώντας και αναλύοντας κάτι πολύ πιο άμεσο: «Τι μπορώ να κάνω εγώ –ή τα παιδιά μου– για να προσαρμόσω τη δική μου ζωή σε αυτό που έρχεται;». Από ακαδημαϊκή συζήτηση πάνω σε αφηρημένες μακροσκοπικές έννοιες, μετατοπίζει το ενδιαφέρον προς άμεσα και πιεστικά θέματα για τον/την κάθε αναγνώστη/ρια στην προσωπική του/της ζωή. Από τα προφανή ερωτήματα «πώς να φροντίσω για τη σύνταξή μου και πότε να την πάρω;», περνά σε πιο σύνθετα: «πού θα δουλέψω;», «τι να κάνω για να μη χάσω τη δουλειά μου», αλλά και το «πώς να μη θυσιάσω την οικογενειακή μου ζωή στην επαγγελματική επιτυχία»; Σε τελική ανάλυση, ρωτάει: «πώς να ζήσω τη ζωή μου;».

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων διαβάστηκε και αξίζει να διαβαστεί ακριβώς εξαιτίας αυτής της αντιστροφής της ροής της συζήτησης. Λαμβάνει σαν δεδομένα αυτά που αναμένονται σε κρατικό, κοινωνικό και επιχειρηματικό επίπεδο και ρωτάει τον/την κάθε αναγνώστη/ρια: «Εσύ, λοιπόν, τι θα κάνεις;» Οι χιλιάδες αναγνώστες του βιβλίου ανά τον κόσμο αναγνώρισαν ότι αυτή είναι μια ερώτηση που δεν μπορούν πια να αποφύγουν. Αν όχι οι ίδιοι, τότε τα παιδιά τους, αργά ή γρήγορα θα πρέπει να αναζητήσουν τη δική τους απάντηση.

Παραφράζοντας τον ποιητή Τζον Νταν (1572-1631) «Για ποιον μιλά ο Γρίφος; Μιλά για σένα, αναγνώστη».¹

1. John Donne, "Never send to know for whom the bell tolls; it tolls for thee", *Devotions Upon Emergent Occasions* (1623),

Το επίμετρο αυτό εξετάζει δύο κρίσιμα θέματα για τον Έλληνα αναγνώστη και την Ελληνίδα αναγνώστρια. Πρώτον, την αποκρυπτογράφηση του *Γρίφου*: Σε ποια σημεία διαφέρει η οπτική των Γκράτον και Σκοτ από το πώς προσεγγίζονται τα θέματα αυτά στην Ελλάδα, τι προσθέτει και τι (ενδεχομένως) αποσιωπά; Δεύτερον, σε ποιον βαθμό μας αφορούν αυτά τα θέματα στην Ελλάδα; Μήπως τα διλήμματα που παρουσιάζει το βιβλίο έχουν μόνο εφαρμογή σε ανοικτά συστήματα –όπως αυτό της Βρετανίας; Μήπως ο ελληνικός *Γρίφος* έχει διαφορετική μορφή και περιεχόμενο από αυτό του βιβλίου; Και αν ναι, ποια είναι η δική μας πρόκληση;

Αποκρυπτογράφηση του *Γρίφου των 100 Χρόνων*

Ο *Γρίφος* προσεγγίζει μια σειρά από θέματα που μας είναι γνώριμα στην Ελλάδα, αλλά από διαφορετική σκοπιά. Για την καλύτερη κατανόηση, αξίζει να εξετάσουμε πώς πέντε βασικά στάδια του συνολικού επιχειρήματος που αναπτύσσει το βιβλίο διαφέρουν από τον γνώριμο τρόπο προσέγγισης.

(α) Δημογραφικό/ Γήρανση/ Μακροβιότητα

Ό,τι είναι άλυτο στην Ελλάδα ονοματίζεται από ένα επίθετο στερούμενου ουσιαστικού, με τη λέξη «πρόβλημα» να αποσιωπάται ως ευκόλως εννοούμενη. Όπως έχουμε το «Κυπριακό», ή το «ασφαλιστικό», αποκτήσαμε και το «δημογραφικό». Όμως ο *Γρίφος* emphatica δεν αποτελεί «άλλο ένα βιβλίο για το δημογραφικό».

Κατ' αρχάς, οι συγγραφείς θα διαμαρτύρονταν για τη χρήση του όρου «πρόβλημα». Μια πρόβλεψη για το πώς θα εξελιχθεί η κοινωνία δεν είναι ποτέ «πρόβλημα»· γίνεται πρόβλημα μόνο αν η προειδοποίηση αγνοηθεί. Η έκφραση παραπόνου για κάτι που σίγουρα θα συμβεί είναι αντίστοιχη με την ευχή να είμαστε κάποιοι άλλοι από αυτό που είμαστε, ή να βρισκόμαστε ως δια μαγείας κάπου αλλού. Όμως, η ένστασή τους είναι βαθύτερη.

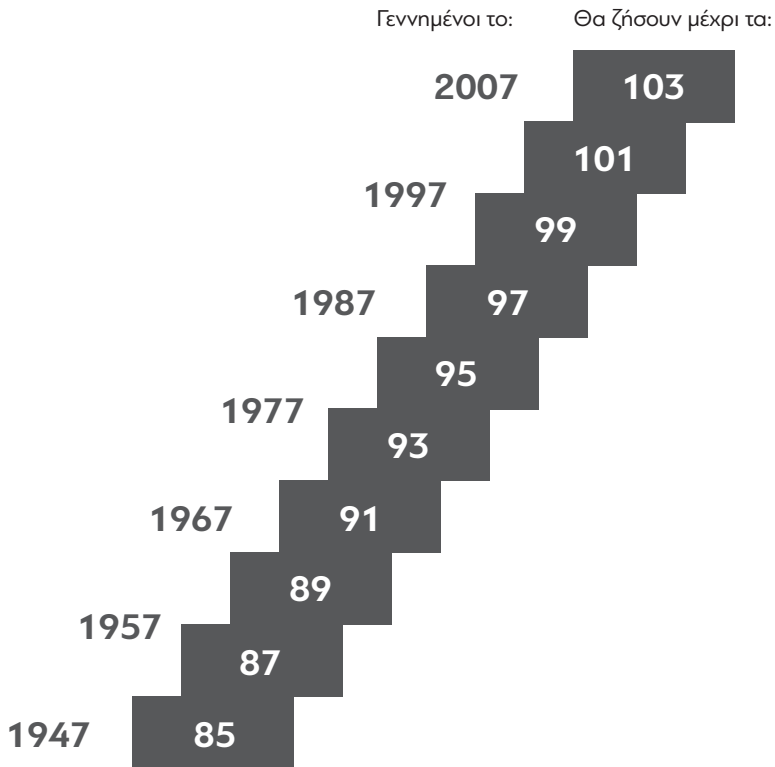
Το βιβλίο δεν ασχολείται με τη «γήρανση». Η πληθυσμιακή γήρανση είναι η αλλαγή της σύνθεσης του πληθυσμού, με το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 50+ στον πληθυσμό να διευρύνεται. Αυτό προκαλείται τόσο από την αριθμητική αύξηση των ηλικιακά μεγαλύτερων, όσο και από τη μείωση των μικρότερων. Με τη σειρά τους αυτά παραπέμπουν σε μεταβαλλόμενα ισοζύγια μεταξύ των τριών κινητήριων δημογραφικών μοχλών, της γεννητικότητας, της θνησιμότητας, της μετανάστευσης από τη μια πλευρά, αλλά και της ύπαρξης κάποιων ιστορικά πολυπληθέστερων γενεών από την άλλη.

Το βιβλίο ασχολείται με μόνο ένα από αυτά, με τη μακροβιότητα. Ότι, δηλαδή, όλοι μας θα ζούμε περισσότερο, ενώ τα παιδιά μας θα ζουν περισσότερο από εμάς. Αυτό, σε ατομικό επίπεδο, αντιπροσωπεύει την ευόδωση πόθων του ανθρώπου, παλιών όσο η Ιστορία. Ασχέτως του τι γίνεται και πώς οργανώνεται η κοινωνία για να υποδεχθεί αυτή την κατάκτηση, είναι το ίδιο το άτομο που θα πρέπει να φροντίσει πρώτο να προσαρμοστεί.

Πόσο περισσότερο όμως; Αυτό απαντάται από το «προσδόκιμο επιβίωσης» –την πιθανότητα κάποιος άνθρωπος συγκεκριμένης ηλικίας να επιβιώσει για άλλα «X» χρόνια.² Ο αριθμός αυτός –κρίσιμη δημογραφική παράμετρος για τις ασφαλίσεις, τις συντάξεις και τον σχεδιασμό μακροχρόνιας πολιτικής– υπολογίζεται με βάση τα υφιστάμενα στατιστικά στοιχεία. Με αυτόν τον τρόπο, προκειμένου να προβλέψουμε πόσο θα ζήσει κάποιος που γεννήθηκε το 1950 ή το 2010, ανακατεύουμε στον υπολογισμό των στατιστικών δεικτών τις εμπειρίες της δικής του γενιάς με ό,τι έζησαν άτομα από παλιότερες γενιές, λ.χ. αυτών που γεννήθηκαν τη δεκαετία του 1920 ή του 1930. Το βιβλίο, στο πρώτο κεφάλαιο, αποκαλεί τη χρήση στατιστικών στοιχείων παρελθουσών γενεών, προκειμένου να γίνουν προβολές για σημερινές γενιές, ως την «ιστορική μέθοδο»

2. Μια καλή εισαγωγή στη Δημογραφία είναι το: Τραγάκη, Α., Μπάγκαβος, Χ. και Ντούνας, Δ., *Περί Δημογραφίας και Λοιπών εξελίξεων* (2015), διαθέσιμο στο: <http://e-book.ddounas.com/joomla>.

Γράφημα Ε1: Η μέγιστη διάρκεια ζωής παγκοσμίως για διαφορετικές γενιές



Πηγή: <http://www.100yearlife.com/the-challenge/>

ή τη «μέθοδο περιόδου». Η μέθοδος αυτή, όμως, αγνοεί ότι η κάθε γενιά είναι διαφορετική από την προηγούμενη –ζει τη ζωή της διαφορετικά, με διαφορετικά μέσα και διαφορετικές δυνατότητες. Θα μπορούσε να υπολογιστεί το προσδόκιμο επιβίωσης αξιοποιώντας στατιστικά στοιχεία μέσα από την ίδια τη γενιά για να εντοπιστεί μια διαχρονική τάση· η διαχρονική τάση αυτή προεκτείνεται μετά και για γενιές που δεν έχουν ακόμη ολοκληρώσει τον βιολογικό τους

κύκλο. Αν αυτό εφαρμοστεί για τη μέγιστη παγκόσμια επιβίωση,³ η «προοπτική μέθοδος», που προβάλλει στοιχεία που αφορούν την ίδια γενιά και όχι προηγούμενες, προσδοκά μια πολύ ταχύτερη αύξηση της μακροβιότητας: 0,43 έτη (5 μήνες) κάθε χρόνο, ή 2 με 3 χρόνια επιπλέον ζωής για κάθε δεκαετία, αντί 0,28 έτη (3 μήνες) τον χρόνο με τη συμβατική μέθοδο. Αυτό οδηγεί σε ραγδαίες αυξήσεις στο πόσο θα μπορεί να ζει το άτομο στη χώρα με την καλύτερη επίδοση. Ενώ κάποιος που γεννήθηκε το 1957 θα έχει 50% πιθανότητα να ζήσει ως τα 87, κάποιος που γεννήθηκε το 1997 θα έφτανε με την ίδια πιθανότητα τα 99, ενώ το 2007 θα είχε περάσει τα 100 (Γράφημα E1). Κυριολεκτικά η ζωή των 100 χρόνων.

(β) Τι σημαίνει η μακροβιότητα για το άτομο;

Η αφητηρία του βιβλίου είναι ότι κάποιος που γεννήθηκε στη στροφή του αιώνα, εύλογα αναμένει, ήδη σήμερα, να ζήσει περισσότερο από 100 χρόνια. Σημαντική υποσημείωση είναι το ότι είναι πολύ πιθανό να ζήσουμε όλοι περισσότερο από ό,τι υπολογίζουν αυτοί που προγραμματίζουν για λογαριασμό μας. Συνταξιοδοτικοί οργανισμοί, κράτη, συστήματα υγείας, όλοι βασίζονται σε γενικεύσεις από παλιότερες γενιές –που υποεκτιμούν σοβαρά τις υπάρχουσες τάσεις. Όταν κάνει τον δικό του προγραμματισμό, το άτομο πρέπει να λάβει υπόψη δύο πράγματα: (α) η επιστήμη λέει ότι θα ζήσει περισσότερο, και (β) ο δημόσιος προγραμματισμός είναι υπερβολικά συντηρητικός. Δύο λόγοι, δηλαδή, για να πάρει την κατάσταση στα δικά του χέρια.

Όταν κάτι αλλάζει, η πρώτη αντίδρασή μας είναι αμυντική. Να δούμε τι σημαίνει, όταν κρατάμε όσο το δυνατόν περισσότερα πράγ-

3. Η μέγιστη επιβίωση είναι το προσδόκιμο επιβίωσης στη χώρα με την καλύτερη επίδοση. Η χώρα αυτή διαφέρει –τώρα είναι η Ιαπωνία, παλαιότερα ήταν η Σουηδία. Ο δείκτης αυτός δείχνει τη μεγαλύτερη ηλικία που μπορεί να στοχεύει κάποιος «αν όλα πάνε καλά», αποκλείοντας χώρες όπου το προσδόκιμο περιορίζεται π.χ. από πολέμους ή επιδημίες. Καθώς βελτιώνεται η επικοινωνία, εξισώνεται η πρόσβαση σε ιατρικές υπηρεσίες, και μειώνεται η απόσταση κάθε χώρας από το μέγιστο. Επηρεάζονται πρώτες οι πιο εύπορες ομάδες πληθυσμού και ακολουθούν οι υπόλοιπες.

ματα σταθερά. Αυτή είναι η λογική της «μεθόδου των τριών» που μας δίδαξαν στο Δημοτικό: προκειμένου να δούμε πώς θα είναι το μέλλον όταν αλλάζει κάτι, κρατάμε τις αναλογίες μεταξύ των παραγόντων σταθερές, και προεκτείνουμε τις σημερινές αξίες με σταθερό πολλαπλασιαστή.

Η λύση της «μεθόδου των τριών» είναι αποδεκτή όταν η προσαρμογή είναι μικρής έκτασης, οπότε η γραμμική προσέγγιση είναι ανεκτή. Αν όμως η αλλαγή είναι μεγάλη, η απαιτούμενη προσαρμογή που διατηρεί τις γνώριμες σχέσεις αρχίζει να μοιάζει ανέφικτη.

Ο Γρίφος αρχίζει να ξετυλίγεται μέσα από την «εις άτοπον απαγωγή». Βάζοντας το προσδόκιμο επιβίωσης στα στοιχεία από άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές γενιές, το βιβλίο ρωτά «πόσο πρέπει να αποταμιεύει κάποιος, για να έχει ένα αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης, όταν ζει με σύνταξη, λαμβάνοντας υπόψη όσα είναι ήδη γνωστά για την πολιτική συντάξεων;». Η λύση για κάποιον που γεννήθηκε το 1947, τον Τζίμι, είναι λογική (4,3%), για κάποιον που γεννήθηκε το 1980, τον Τζακ, χειρότερη (17%), ενώ για μια κοπέλα γεννημένη λίγο πριν από τη χιλιετία, τη Τζέιν, αδιανόητη (25%)! Ο λόγος είναι προφανής: Ο Τζίμι δούλεψε 42 χρόνια για να χρηματοδοτήσει 8 χρόνια σύνταξης. Ο Τζακ με τα ίδια χρόνια εργασίας χρηματοδοτεί 20 χρόνια. Τέλος, η Τζέιν θα δουλέψει 44 χρόνια για να βρσκεται στη σύνταξη 35 χρόνια. Αν μια τέτοιας έκτασης αποταμίευση εφαρμοζόταν σε επίπεδο μακρο-οικονομίας, όπως γίνεται στην περίπτωση του εθνικού χρέους, θα οδηγούσε με βεβαιότητα στη χρεοκοπία.

Άρα, τα πράγματα δεν μπορούν να μείνουν σταθερά. Για να είναι η μακροβιότητα ευλογία και όχι κατάρα, απαιτείται να αλλάξουν πολλά –και όχι μόνο στις συντάξεις. Όπως ευφυώς παρατηρούν οι συγγραφείς, παραφράζοντας τον Χομπς, αν θεωρούμε ότι η ζωή είναι «φρικτή, κτηνώδης και σύντομη», πόσο χειρότερα θα είναι, αν αποδειχθεί «φρικτή, κτηνώδης και ατελείωτη»;⁴

4. Thomas Hobbes, *Leviathan* (1651), Κεφάλαιο 13: "Life is (solitary, poor), nasty, brutish, and short". Πόσο χειρότερο αν είναι "nasty, brutish, and long";

(γ) Προσαρμογή σε τι; Το πλαίσιο του 21^{ου} αιώνα

Η μακροβιότητα θα χαρακτηρίζει τον 21^ο αιώνα παντού –τόσο στο Πακιστάν, όσο και στη Βρετανία, αλλά και στην Ελλάδα. Καθώς οι πρόοδοι στην ιατρική μεταδίδονται από χώρα σε χώρα, θα αναμένουμε και την απόσταση μεταξύ της καθημίας χώρας και της μέγιστης διάρκειας ζωής να μειώνεται συνεχώς.

Όμως η μακροβιότητα δεν είναι το μόνο πράγμα που θα μεταβληθεί στις δεκαετίες που έρχονται. Ήδη βλέπουμε γύρω μας να αλλάζει η τεχνολογία, ο τρόπος εργασίας αλλά και η σχέση μεταξύ χωρών, με την ανάδυση νέων ανταγωνιστών. Συγκεκριμένα, η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη συνεπάγονται την προέκταση της βιομηχανικής επανάστασης στη μεσαία τάξη.⁵ Κάθε εργασία που προϋποθέτει την εφαρμογή κανόνων ή αλγορίθμων μπορεί να αποκεντρωθεί και να επιτελεστεί από μηχανές. Η πρόοδος της «οικονομίας διαμοιρασμού»⁶ και της ευκαιριακής οικονομίας σημαίνει ότι ηλεκτρονικές πλατφόρμες θα διευκολύνουν τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης υπηρεσιών, χωρίς την ύπαρξη μεσαζόντων, όπως ήδη γίνεται με τις πλατφόρμες Airbnb και Uber. Οι εξελίξεις αυτές οδηγούν στην πόλωση, στο «άδειασμα του κέντρου», της αγοράς εργασίας, καθώς αυτοματοποιούνται οι εργασίες της μέσης τάξης και διατηρούνται τα δύο άκρα –ποιοτικές υπηρεσίες υψηλής εξειδίκευσης από τη μια πλευρά, και προσωπικές υπηρεσίες που απαιτούν τη φυσική παρουσία από την άλλη.

5. Υπάρχει εκτενής συζήτηση παγκοσμίως για το «Μέλλον της Εργασίας». Για μια σύντομη εισαγωγή μπορεί κανείς να δει το European Political Strategy Centre, The Future of Work Skills and Resilience for a World of Change, Strategic Notes, 13/2016, διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_13.pdf.

6. Έχουμε συνηθίσει οι υπηρεσίες να προσφέρονται από εξειδικευμένες επιχειρήσεις που διαμεσολαβούν μεταξύ ζήτησης και προσφοράς. Όμως διευρύνεται η δυνατότητα άμεσης συνάντησης κάποιου που προσφέρει την υπηρεσία με αυτόν που την επιθυμεί, όταν την επιθυμεί: δεν έχουμε σύμβαση με δικηγορική (ή υδραυλική) εταιρεία με τον μήνα, αλλά πληρώνουμε τον δικηγόρο όταν τον χρειαζόμαστε. Δεν απευθυνόμαστε σε γραφείο σνοι-κεσιών, αλλά βρίσκουμε σύντροφο από μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως το Facebook ή το Tinder. Το μοντέλο αυτό επεκτείνεται σε όλο και περισσότερους χώρους.

Έτσι, η μακροβιότητα δεν εξελίσσεται εν κενώ, αλλά μέσα σε εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον ριζικά διαφορετικό από αυτό του 20^{ου} αιώνα. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον ραγδαίων και απρόβλεπτων αλλαγών, αυτό που προέχει είναι η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία. Οι γονείς μας μπορούσαν να ελπίζουν ότι πρόσληψη στα 20 θα οδηγούσε ανέφελα στη συνταξιοδότηση στα 65 από την ίδια εταιρεία. Όμως, ήδη οι επιχειρήσεις επιζούν κατά μέσο όρο λιγότερο από τη μέση εργασιακή ζωή ενός ατόμου. Έτσι, η προοπτική είναι για αλλαγές πορείας, εισόδους και εξόδους από την αγορά εργασίας, απαξίωση δεξιοτήτων και ανάγκη ανανέωσης. Οι επιτυχημένες καριέρες του μέλλοντος δεν θα είναι αυτές του αφοσιωμένου στελέχους, αλλά της ευέλικτης πολυτεχνίτισσας. Για να μη γίνει όμως και ερημοσπίτισσα, θα πρέπει η ίδια να δει σοβαρά, όχι μόνο την επαγγελματική αλλά και τη συναισθηματική της ζωή· ομοίως, όχι μόνο τις δεξιότητες, αλλά και τις σχέσεις της. Σε όλα πρέπει να επενδύει με συνέπεια. Αν δεν συντηρείς κάτι, σε εγκαταλείπει. Use it or Lose it.

Η έκταση των αλλαγών αναμένεται να είναι τόσο μεγάλη, ώστε να πρέπει να εγκαταλείψουμε τη λογική της ζωής των τριών φάσεων –εκπαίδευση, εργασία, συνταξιοδότηση. Έτσι, για παράδειγμα, τα πανεπιστήμια πρέπει να συνηθίσουν να προσφέρουν εκπαίδευση σε άτομα σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους διαδρομής και όχι αποκλειστικά στη μετεφηβική ηλικία.

Η προσαρμογή που πρέπει να γίνει έχει κεντρικό σημείο αναφοράς το πώς το άτομο δομεί τη ζωή του. Αυτό φέρνει σε πρώτη ζήτηση θέματα όπως το φύλο, η οικογένεια, τα δίκτυα φίλων και συνεργατών, που οι οικονομικές προσεγγίσεις συχνά αγνοούν. Και όμως, ο *Γρίφος* μας θυμίζει ότι για μια επιτυχημένη επαγγελματική διαδρομή η σιωπηρή ή ενεργός στήριξη από τον/την σύντροφο είναι κρίσιμος παράγοντας. Την εποχή του Τζακ, η γυναίκα του αναλάμβανε το σύνολο της οικογενειακής φροντίδας προκειμένου εκείνος να αφοσιωθεί στην καριέρα του. Στην καριέρα της κοπέλας του 21^{ου} αιώνα, της Τζέιν, που εναλλάσσεται μεταξύ αντικειμένων,

χωρών και οικογένειας, ο υποστηρικτικός ρόλος του συντρόφου της αλλά και η «διαπραγμάτευση» μαζί του είναι αναπόσπαστο στοιχείο της επιτυχίας της.

«Αν θέλουμε να μην αλλάξει τίποτε, τότε πρέπει να αλλάξουν όλα». Το παράδοξο αυτό είναι το κεντρικό συμπέρασμα στον *Γατόπαρδο* του Τζιουζέπε ντι Λαμπεντούσα –μυθιστόρημα του 1958 και ταινία του 1963. Απευθυνόμενος στον Πρίγκιπα Σαλίνα, ο οποίος έβλεπε τον παλιό γνώριμο κόσμο να καταρρέει, ο επαναστάτης ανιψιός Τανκρέντι προσπαθούσε να σκεφτεί με ποιον τρόπο θα διασώσει αυτά που πραγματικά είχαν σημασία –για τον ίδιο και για τον θείο του.

(δ) Προσωπική και όχι κοινωνική προσαρμογή

Η ανάγκη προσαρμογών ενόψει νέων δεδομένων δεν είναι κάτι νέο, ούτε καινοφανές. *Ο Γρίφος των 100 Χρόνων*, όμως, πρωτοτυπεί. Δεν μιλάει αφηρημένα για προσαρμογές που πρέπει να γίνουν. Απευθύνεται στον αναγνώστη, σχεδόν σε δεύτερο πρόσωπο, λέγοντας: Εσύ πρέπει να σχεδιάσεις τη ζωή σου –όσο νεότερος, τόσο περισσότερο. Οι δε νουθεσίες στα παιδιά πρέπει να αλλάξουν από το «να βολευτείς σε μια καλή δουλίσσα», στο «να πειραματιστείς για να μάθεις ποιος/α είσαι –και άσε τη σιγουριά και την αποκατάσταση για αργότερα».

Η προσωποποίηση των προκλήσεων προκύπτει ανάγλυφα από τη μέθοδο αφήγησης και επεξήγησης που επιλέγουν οι Γκράτον και Σκοτ. Αντί να έχουμε ένα κατάλογο επιπτώσεων, εξετάζουμε την πορεία στη ζωή και στις επιλογές των τριών χαρακτήρων από διαφορετικές γενιές. Του Τζακ, του Τζίμι και της Τζέιν. Για να μπορεί ο καθένας να έχει μια επιτυχημένη ζωή πρέπει να εξασφαλίσει ισορροπία μεταξύ τριών ειδών περιουσιακών στοιχείων/ «κεφαλαίων»: παραγωγικού κεφαλαίου (γνώση, «όνομα», φήμη), κεφαλαίου ζωτικότητας (φιλίες, υγεία, οικογένεια), χρηματικού κεφαλαίου (σπίτι, αποταμιεύσεις). Όσο επιμκύνεται η ζωή, αναβαθμίζεται η τέταρτη κατηγορία –το κεφάλαιο προσαρμοστικότητας (δίκτυα, αυτογνωσία). Η ζωή των τριών φάσεων και το πώς διαχειρίζονται –οι

ίδιοι και ο/η σύντροφός τους– την ισορροπία στοιχείων αποδίδεται με απτά παραδείγματα επιλογών, με τα οποία μπορεί να ταυτιστεί ο αναγνώστης. Αντί να θεωρητικολογούμε για αβέβαιες προκλήσεις, εστιάζουμε κατευθείαν σε συγκεκριμένες λύσεις. Έτσι «το μέλλον» γίνεται χειροπιαστό και η πορεία προς αυτό πολύ πιο διαχειρίσιμη.

Η μέθοδος αυτή είναι το αντίθετο από το να παγώνει κανείς μπροστά στις εξελίξεις. Αναδεικνύοντας εξαρχής παραδείγματα επιτυχημένης ανταπόκρισης, αποδαιμονοποιεί το πρόβλημα και υπογραμμίζει κάτι ουσιαστικότερο. Όταν μια αλλαγή είναι αναπόφευκτη, όποιος προσαρμόζεται πρώτος κατακτά σημαντικό πλεονέκτημα. Η μακροβιότητα αποτελεί προσωπικό στοίχημα για το κάθε άτομο. Αποτελεί όμως και ευκαιρία για την επιχείρηση που θα μαντέψει τις εξελίξεις και θα «κολυμπήσει με το ρεύμα» αντί να το αντιμάχεται μάταια.

(ε) Η εξισορρόπηση ευκαιριών και το Κράτος

Οι πρωτοπόροι είναι πάντα λίγοι. Τα άτομα που θα είναι σε θέση να αδράξουν την ευκαιρία και να διαπρέψουν στο στίβο της μακροβιότητας –όπως η Τζέιν στο βιβλίο– θα είναι μειοψηφία. Θα ακολουθήσουν τα βήματά τους και άλλοι, με θετικά αλλά λιγότερο συνταρακτικά αποτελέσματα. Όμως, θα είναι και αρκετοί που θα μείνουν προσκολλημένοι στα παλιά, που δεν θα θέλουν ή δεν θα μπορούν να προσαρμοστούν. Το βιβλίο απευθύνεται στο προσαρμοστικότερο 25-30% του πληθυσμού που είναι σε θέση να ακολουθήσει το παράδειγμα της Τζέιν. Πολλοί, μάλιστα, ίσως να έχουν ήδη βάλει σε εφαρμογή ένα πλάνο ζωής που αξιοποιεί τη μακροβιότητα ως παράγοντα προσωπικής και οικονομικής ολοκλήρωσης.

Η μακροβιότητα εισάγει ένα νέο παράγοντα κοινωνικής διαφοροποίησης. Ίσως ένα από τα πιο συγκλονιστικά στοιχεία που επικαλείται το βιβλίο είναι η κοινωνική διαστρωμάτωση των αυξήσεων στο προσδόκιμο επιβίωσης μεταξύ 1985 και 2005 βάσει πραγματικών στοιχείων στις ΗΠΑ, που αποτυπώνονταν στο Γράφημα 10.2 (σελ. 347): ενώ το πλουσιότερο 10% των ανδρών είδε το προσδόκιμο

του να αυξάνεται κατά 5,7 χρόνια, για το φτωχότερο 10% των γυναικών υπήρξε μείωση κατά 2 χρόνια.⁷ Αν και οι ανισότητες αυτές μάλλον δεν αναπαράγονται στην Ευρώπη, οι κοινωνικές διαφορές στη διάρκεια της ζωής επικάθονται και επιδεινώνουν υπάρχουσες οικονομικές διαφορές με κίνδυνο να διαμορφώσουν ένα εκρηκτικό μείγμα.

Το θέμα της κατανομής εισοδήματος και ευκαιριών εξετάζεται στο τελευταίο κεφάλαιο του βιβλίου, το οποίο εξετάζει το ζήτημα της κρατικής πολιτικής –που συνήθως σε ελληνικές προσεγγίσεις είναι το πρώτο (ίσως και το μόνο) κεφάλαιο. Ακόμη και αν αλλάξει η εκπαιδευτική πολιτική και προσαρμοστούν οι εγγενώς συντηρητικές επιχειρήσεις, θα παραμείνει ένας πυρήνας ανθρώπων που δεν θα είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στο νέο σκηνικό. Οι άνθρωποι αυτοί θα κοιτούν προς τις κυβερνήσεις προκειμένου να τους λύσουν εκείνες τα προσωπικά τους προβλήματα. Για αυτούς, το κύριο πρόβλημα εντοπίζεται στα αργά αντανakλαστικά του Κράτους. Στον συντηρητισμό των ατόμων θα προστεθεί ο στρουθοκαμπλισμός των κυβερνήσεων.

Η κοινωνική πολιτική θα κληθεί όλο και περισσότερο να ανταποκριθεί στα εργασιακά προβλήματα ατόμων που ανήκουν σε ηλικίες και επαγγέλματα που σήμερα συνταξιοδοτούνται πρόωρα. Για αυτές τις περιπτώσεις οι συγγραφείς δέχονται ότι ίσως χρειαστεί να λειτουργήσει μια προσέγγιση πολλαπλών ταχυτήτων. Κάποιοι, ενδεχομένως, να μην μπορούν να ξεπεράσουν τη ζωή των τριών φάσεων και να επιμείνουν στο παλιό μοντέλο κλασικής συνταξιοδότησης μετά από πλήρη απασχόληση. Για αυτούς οι συγγραφείς προτείνουν να εξεταστεί ένα καθεστώς μερικής εξαιρέσης –ένα είδος συστήματος Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων– προσανατολισμένο, όμως, προς άτομα με χαμηλή προσαρμοστικότητα.

7. Οι μέσοι όροι επιβίωσης, τόσο για άνδρες όσο και γυναίκες, διατήρησαν τη σχέση υπέρ των γυναικών. Όμως οι βελτιώσεις ήταν μεγαλύτερες για τους άνδρες, και υπήρχε εντονότερη κοινωνική διαστρωμάτωση, η οποία εστιαζόταν στις γυναίκες.

Η τελευταία παράγραφος του βιβλίου αναφέρεται στο πρόβλημα που θα έπρεπε να απασχολεί εμάς στην Ελλάδα περισσότερο: τι μπορεί να κάνει το ίδιο το άτομο που διαβλέπει τις εξελίξεις, ενώ ο περίγυρός του –επιχειρήσεις αλλά και κυβερνήσεις– καθυστερεί μένοντας προσκολλημένος σε παλιά μοντέλα; Η διεξοδος που του/της προτείνουν είναι ο πειραματισμός –που θα ωφελήσει τα ίδια τα άτομα αλλά και πολλούς άλλους. Το δώρο της ζωής των 100 ετών θα ξεπιδώσει τελικά από την ποικιλομορφία.

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων στην Ελλάδα

Το βιβλίο αυτό σίγουρα θα ξαφνιάσει τον αναγνώστη στην Ελλάδα. Δεν περιορίζεται στη διαπίστωση ενός προβλήματος, αλλά εξηγεί πώς αυτό θα μπορούσε να είναι ευκαιρία ατομικής ανάπτυξης. Βάζει την ατομική προσαρμογή σε πρώτη μοίρα και αφήνει το τι θα κάνει το κράτος στο τέλος. Δεν αρκείται στην ασφάλεια μιας μόνο επιστήμης που γνωρίζουμε καλά, αλλά αναμειγνύει παρατηρήσεις και ευρήματα από κάθε κοινωνική επιστήμη. Συνυπολογίζει την οικογένεια και τις φίλιες με αποταμιεύσεις, δάνεια και επιχειρηματικές ευκαιρίες. Μας λέει «Άσε τους άλλους· εσύ τι θα κάνεις;».

Πολλοί θα επιστρέψουν το ερώτημα στον αποστολέα, λέγοντας ότι «είναι μεν πολύ ενδιαφέρον, αλλά δεν έχει εφαρμογή στην Ελλάδα». Ότι το βιβλίο προσθέτει εγκυκλοπαιδικές γνώσεις για το τι θα γίνει στη Βρετανία, αλλά στην Ελλάδα η κατάσταση είναι τόσο διαφορετική, ώστε τα τελικά του συμπεράσματα δεν μας αφορούν.

Το επιχείρημα θα βασίζεται στο ότι οι ίδιες προσαρμογές που στη Βρετανία ανατίθενται στο άτομο, στην Ελλάδα έχουν ανατεθεί στο κράτος. Έτσι η επίκληση προσαρμογής του βιβλίου έχει λάθος αποδέκτη. Σε αυτό το τμήμα του επίμετρου θα εξετάσουμε τον ισχυρισμό αυτό διεξοδικά. Θα καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι ο κρατισμός πράγματι χρωματίζει την προσαρμογή στη μακροβιότητα στην Ελλάδα. Όμως, αυτό παραδόξως, και με την αποδεδειγμένη

κρατική ολιγωρία, καθιστά το πρόταγμα της ατομικής προσαρμογής ακόμη πιο επιτακτικό και επιβεβλημένο.

Σε ό,τι απομένει από το επίμετρο, θα εξετάσουμε, πρώτα, τη θεωρητική βάση της διάκρισης της ευθύνης μεταξύ ατόμου και κράτους, και πώς αυτή διαφέρει μεταξύ του συστήματος της Βρετανίας και αυτού της Ελλάδας. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τι μας λένε τριάντα χρόνια ελληνικής ιστορίας για το πώς η κατανομή ρόλων ατόμου/Κράτους εφαρμόστηκε στην πράξη και το πώς θα μπορούσε να εξελιχθεί στο μέλλον.

(α) Οριοθέτηση ευθυνών σε ευρωπαϊκά συστήματα:

Κράτος ή άτομο;

Η αφετηρία του βιβλίου στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύει το πώς η μακροβιότητα προσκρούει στη χρηματοδότηση των συντάξεων. Στο βρετανικό σύστημα συντάξεων, αν κάποιος ζήσει περισσότερο, αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να αποταμιεύει μεγαλύτερο τμήμα από το εισόδημά του, διοχετεύοντας περισσότερους πόρους για τη χρηματοδότηση της σύνταξής του. Η λογική είναι απλή: μεγαλύτερη διάρκεια ζωής ίσον μακρύτερη περίοδος συνταξιοδότησης. Ένα δεδομένο ποσό χρημάτων θα πρέπει να «τεντωθεί» προκειμένου να κρατήσει περισσότερο. Αν πρέπει να διαφυλάξουμε συγκεκριμένο επίπεδο-στόχο κατανάλωσης, τότε θα πρέπει να αποταμιεύουμε περισσότερο, έτσι ώστε να μεγαλώσει το κεφάλαιο τη στιγμή της συνταξιοδότησης. Ο μηχανισμός αυτός προκύπτει από δύο χαρακτηριστικά του βρετανικού συστήματος συντάξεων: ένα χαμηλό ποσό εθνικής σύνταξης, ίδιο για όλους, συμπληρώνεται από επαγγελματικές συντάξεις. Οι συντάξεις αυτές τα τελευταία χρόνια τείνουν όλο και περισσότερο να είναι «συντάξεις καθορισμένων εισφορών». Δηλαδή, το σύστημα ορίζει ένα ποσοστό εισφοράς και αυτό συσσωρεύεται σε ένα επενδυτικό λογαριασμό. Τη στιγμή της συνταξιοδότησης, το διαθέσιμο κεφάλαιο μετατρέπεται σε μια επίσια ισόβια ροή συντάξεων. Το κρίσιμο είναι ότι, αν η μακροβιότητα επεκτείνει τη διάρκεια της συνταξιοδότησης, το αποτέλεσμα είναι μείωση των συντάξεων.

Έτσι, στον προγραμματισμό ζωής των Βρετανών ασφαλισμένων, η επέκταση της μακροβιότητας μεταφράζεται σε χαμηλότερη σύνταξη. Αν ο στόχος είναι να υπάρξει μια δεδομένη σχέση με το εισόδημα της εποχής της εργασίας –που εκλαμβάνεται συντηρητικά ως 50%-τότε το επιπλέον, πέραν των συμβατικών συντάξεων, θα πρέπει να προέλθει από αποταμιεύσεις. Το δίλημμα των νεότερων γενεών στο βιβλίο έχει αφετηρία την «εις άτοπον απαγωγή» σε σχέση με το απαιτούμενο ποσοστό αποταμίευσης. Δεδομένου ότι προκύπτει να είναι μη ρεαλιστικά υψηλό, κάτι άλλο πρέπει να προσαρμοστεί.

Στην Ελλάδα έχουμε ένα διαφορετικό σύστημα.⁸ Κάθε χρόνος εργασίας ή πληρωμής εισφορών κατοχυρώνει ένα ποσοστό από ένα ποσό αποδοχών-στόχου. Ο στόχος αυτός μπορεί να είναι οι αποδοχές του τελευταίου έτους, ή κάποιου μέσου όρου περισσότερων ετών. Στο «σύστημα καθορισμένων παροχών» ορίζεται εξ αρχής το επιθυμητό επίπεδο κατανάλωσης και προσαρμόζεται (θεωρητικά) το ποσοστό εισφοράς που απαιτείται για να το χρηματοδοτήσει χωρίς ελλείμματα. Μια αύξηση της μακροβιότητας αφήνει το ύψος της σύνταξης ανέπαφο, αλλά αυξάνει το απαιτούμενο ποσοστό εισφοράς για να το χρηματοδοτήσει χωρίς ελλείμματα. Σε τέτοια συστήματα, τακτικές αναλογιστικές μελέτες οφείλουν να αναπροσαρμόζουν το ύψος των εισφορών και/ή παροχών προκειμένου να υπάρξει ισορροπία.

Τα δύο συστήματα, καθορισμένων εισφορών και καθορισμένων παροχών, διαφέρουν ριζικά στην αντιμετώπιση της μακροβιότητας. Αν, για παράδειγμα ένα νέο φάρμακο κάνει τους ασφαλισμένους να ζουν δύο χρόνια περισσότερα, σε συστήματα καθορισμένων εισφορών το ρίσκο το υφίσταται ο εργαζόμενος, ως μελλοντικός συνταξιούχος, η σύνταξη του οποίου θα μειωθεί. Στο σύστημα καθορισμένων παροχών η ίδια μεταβολή δημιουργεί ελλείμματα που

8. Για το πώς λειτουργούν τα συστήματα συντάξεων και τα επιχειρήματα αυτής της ενότητας, βλ. Τήνιος, Π., *Συντάξεις, Σειρά «Μικρές Εισαγωγές»* (Αθήνα, Εκδόσεις Παπαδόπουλος, 2017). Για μια διεθνή επισκόπηση, βλ. Barr, N. and Diamond, P.A., *Pension Reform: A Short Guide* (OUP, New York, 2010).

πρέπει να καλύψει ο εγγυητής του συστήματος. Σε επαγγελματικά συστήματα αυτός είναι ο εργοδότης· σε κρατικά είναι το κράτος.

Η ανάθεση κεντρικού ρόλου στο Κράτος δεν είναι συμπτωματική, αλλά προκύπτει από την ίδια τη λογική της κοινωνικής ασφάλισης –τον λόγο για τον οποίο δεν αρκούμαστε στο να αναθέσουμε στα ίδια τα άτομα την ευθύνη για τα δικά τους γηραιά. Θεωρείται ότι, ενόψει των αβεβαιοτήτων της πολύ μακράς περιόδου, αν αφεθούν τα άτομα μόνα τους, θα αποταμιεύσουν ανεπαρκή ποσά. Θα το κάνουν αυτό είτε επειδή θα υποεκτιμήσουν το πόσο θα ζήσουν μετά τη συνταξιοδότηση, από μια τάση να ευνοούν το σήμερα παρά το αύριο, είτε παραβιάζοντας τους κανόνες ορθολογισμού.⁹ Όλα τα επιχειρήματα αυτά καταλήγουν σε δόσεις πατερναλισμού –στην πεποίθηση ότι ορισμένες αποφάσεις είναι προτιμότερο να λαμβάνονται κεντρικά από το κράτος, παρά να αφήνονται στη διακριτική ευχέρεια του ατόμου.

Έτσι το πρόβλημα της «εις άτοπον απαγωγής» έχει διαφορετική εκφώνηση σε συστήματα καθορισμένων παροχών ή γενικότερα εκεί όπου το βάρος της προσαρμογής πέφτει στο κράτος. Οι εξισώσεις προς επίλυση είναι οι ίδιες· όμως διαφέρει το ποιος είναι ο άγνωστος X. Στη Βρετανία, η εξίσωση επιλύεται μέσω προσαρμογής του ποσοστού αποταμίευσης. Στην Ελλάδα και σε άλλα ευρωπαϊκά συστήματα, η επίλυση γίνεται, σε πρώτο βαθμό, μέσω της αύξησης της φορολογίας για την κάλυψη ελλειμμάτων. Σε δεύτερο βαθμό, η αύξηση της φορολογίας θα μπορούσε να μετριαστεί μέσω της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης ή της μείωσης της γενναιοδωρίας των συντάξεων (του ποσοστού αναπλήρωσης). Σε κάθε περίπτωση είναι το κράτος που προσαρμόζει το σύστημα· το άτομο αναμένει τις αποφάσεις του κράτους.

Όμως, υπάρχει και άλλη μια διαφορά, εξίσου κρίσιμη. Τα συστήματα καθορισμένων παροχών συνήθως βασίζονται στη διανεμητική

9. Παραδείγματα και των τριών είναι πολλά. Η παράβαση του ορθολογισμού προκύπτει στην περίπτωση της «υπερβολικής αναγωγής» (*hyperbolic discounting*).

χρηματοδότηση –χρηματοδοτούν τις σημερινές συντάξεις από τις σημερινές εισφορές και όχι με τη δημιουργία αποθεματικών. Αυτό δημιουργεί μια πολύ ισχυρή τάση κοινωνικής αλληλεγγύης, αφού τα συνολικά κόστη διαμοιράζονται μεταξύ των ασφαλισμένων. Η αλληλεγγύη αυτή μεταφράζεται σε επιδότηση των φτωχών από τους πλούσιους –Ρομπέν των Δασών. Αν εξετάσουμε όμως τη μακροβιότητα, αυτοί που ζουν περισσότερο κερδίζουν σε βάρος αυτών που ζουν λιγότερο –οι φτωχοί πληρώνουν για τους πλούσιους, Αντίστροφος Ρομπέν των Δασών δηλαδή.

Πού καταλήγουμε; Σε συστήματα «κεντροευρωπαϊκά», όπως αυτό της Ελλάδας, η προσαρμογή περνά μέσα από το κράτος σε μεγαλύτερο βαθμό. Βεβαίως, αν το κράτος είναι τόσο ορθολογικό, όσο θα το ήθελε η θεωρία που του αναθέτει πατερναλιστικό ρόλο, τότε τις ίδιες σκέψεις που θα έκανε το κάθε άτομο μόνο του, θα τις έκανε το κράτος για λογαριασμό όλων. Οι διαφορές θα περιοριζόνταν στην κατανομή των επιπτώσεων λόγω της λειτουργίας της κοινωνικής αλληλεγγύης. Το επιχείρημα του βιβλίου θα είχε πάλι εφαρμογή, με ελαφρώς διαφορετικό τρόπο.

Το επιχείρημα αυτό όμως έχει και μια ποσοτική διάσταση. Σε πολλές χώρες τώρα υπάρχουν συστήματα πολλαπλών πυλώνων –όπου η κρατική σύνταξη (συνήθως διανεμητική και καθορισμένων παροχών) πλαισιώνεται από επαγγελματική σύνταξη (συνήθως κεφαλαιοποιητική και καθορισμένων εισφορών). Στην Ευρώπη ο συνδυασμός των δύο εξασφαλίζει ένα ποσοστό αναπλήρωσης γύρω στο 70%, ενώ το αμιγώς κρατικό τμήμα είναι πολύ μικρότερο –συνχά κάτω του 50%. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το βάρος προσαρμογής πέφτει κυρίως στον δεύτερο και τρίτο πυλώνα: πόσο πρέπει τα επαγγελματικά ταμεία ή η ατομική αποταμίευση να συμπληρώσουν πέραν του κρατικού συστήματος. Σε αυτήν την περίπτωση το δίλημμα του βιβλίου μετατοπίζεται ή στους κοινωνικούς εταίρους, ή στο ίδιο το άτομο.

Άρα σε συστήματα όπως το ελληνικό, το Κράτος οφείλει να προσαρμόζει το σύστημα, έχοντας κατά νου τον μέσο ασφαλισμένο.

Όμως, αυτό αφήνει τρεις λόγους για ατομική προσαρμογή ενός ορθολογικού πολίτη πέραν του εγγυημένου επιπέδου: πρώτον, επειδή το άτομο, ως πολίτης αλλά και προσωπικά, κρίνει ότι το Κράτος είτε καθυστερεί είτε δεν έχει εκτιμήσει την κατάσταση σωστά.¹⁰ Το άτομο θα προσπαθήσει να διορθώσει την κρατική αστοχία. Δεύτερον, σε περίπτωση κατά την οποία το άτομο διαφέρει από τον μέσο όρο, θα προσπαθεί να καλύψει τη διαφορά μεταξύ της δικής του επιθυμίας και της σύνταξης που θα προκύπτει από το κρατικό σύστημα. Τρίτον, στην περίπτωση κατά την οποία το άτομο επιθυμεί να εξασφαλίσει κατανάλωση μεγαλύτερη από αυτήν που εγγυάται το Κράτος.

Σε ευρωπαϊκά συστήματα, περισσότερο ίσως από το αγγλοσαξονικό σύστημα που προϋποθέτει το βιβλίο, έχει τεράστια σημασία η ύπαρξη σαφών κανόνων γενικής εφαρμογής. Οι κανόνες που οριοθετούν την κοινωνική αλληλεγγύη επιτρέπουν τον ατομικό προγραμματισμό. Αν οι κανόνες είναι εύκαμπτοι, προκύπτει η τέταρτη δυνατότητα, της εξαίρεσης κάποιας ομάδας από τον γενικό κανόνα και της εξασφάλιση κάποιων προνομίων –εις βάρος, βεβαίως, των υπολοίπων. Όμως αυτό περιπλέκει τον προγραμματισμό, γιατί όπως μια ομάδα επιβαρύνει τις άλλες, οι άλλες μπορούν να επιβαρύνουν εκείνη. Παράλληλα, το παιχνίδι μεταξύ ομάδων μεταφέρεται και μεταξύ γενεών, όταν όλες οι ομάδες συνωμοτούν για να στείλουν τον λογαριασμό στην επόμενη γενιά. Η τάση επιβάρυνσης της μελλοντικής γενιάς είναι εγγενής στα δημόσια συστήματα· ο περιορισμός της, μέσω τακτικών αναλογιστικών μελετών, πρέπει να αποτελεί κυρίαρχο μέλημα του κράτους ως εγγυητή του συστήματος.

Επιστρέφοντας στο κεντρικό μήνυμα του βιβλίου, η ατομική προσαρμογή στην περίπτωση πατερναλιστικών συστημάτων, όπως αυτά της ηπειρωτικής Ευρώπης, δεν είναι μικρότερη ούτε το πρόβλημα

10. Αν για παράδειγμα, το Κράτος χρησιμοποιεί ιστορικά στοιχεία και όχι την προοπτική μέθοδο για να υπολογίσει τη μελλοντική επιβίωση, αυτό θα οδηγήσει σε μικρότερη προσαρμογή από την απαιτούμενη.

απλούστερο. Αντιθέτως, είναι πιο περίπλοκη, ενώ εξαρτάται από τις συνθήκες της κάθε χώρας ξεχωριστά. Αυτό που ισχύει, π.χ. στη Γερμανία ή στη Γαλλία, δεν θα ισχύει για την Ελλάδα. Για τον λόγο αυτό περνάμε στην εξέταση της ελληνικής περίπτωσης.

(β) Η ελληνική δημογραφία

Είναι η Ελλάδα μια εξαίρεση στις τάσεις μακροβιότητας που εξετάζει ο *Γρίφος*; Είναι αλήθεια ότι ο δημόσιος σχολιασμός της δημογραφίας επικεντρώνεται σε πιο «παραδοσιακές» ανησυχίες:¹¹ την τάση συρρίκνωσης του συνολικού πληθυσμού, δηλαδή τη λεγόμενη «υπογεννητικότητα».¹² Ως προς την πληθυσμιακή γήρανση, η Ελλάδα ήταν στη δεύτερη θέση ανάμεσα στην ΕΕ-15 ως το 2014, μετά τη Γερμανία. Κατά τη διάρκεια της κρίσης ξεπεράσαμε τη Γερμανία. Ως προς τη μακροβιότητα, το προσδόκιμο επιβίωσης κατά τη γέννηση στην Ελλάδα ήταν επί δεκαετίες από τα υψηλότερα στην Ευρώπη. Στη δεκαετία του 2000 υποχωρήσαμε από τις πρώτες θέσεις, παραμένοντας όμως υψηλά.

Το βιβλίο εφαρμόζει την προοπτική μέθοδο προβολής της μακροβιότητας, αξιοποιώντας στοιχεία από το Human Mortality Database του Πανεπιστημίου Berkeley. Για την Ελλάδα αυτή η διεθνής βάση δεδομένων δεν έχει επαρκή στοιχεία και συνεπώς μια εφαρμογή της μεθοδολογίας που καταλήγει ότι η «ζωή των 100 χρόνων» δεν είναι άμεσα εφικτή. Τα επιχειρήματα για το κατά πόσο οι τάσεις του βιβλίου μάς εξαιρούν είναι ποιοτικά:

Η Ιταλία, χώρα με παρεμφερές δημογραφικό προφίλ (γονιμότητα, παρελθόν μετανάστευσης), συμμετέχει πλήρως στις τάσεις. Το Γράφημα 1.1. (σελ. 34), δείχνει την ηλικία κατά την οποία το 50% των παιδιών που γεννήθηκαν το 2007 θα είναι ακόμη εν ζωή. Βλέπουμε

11. Βλ. για παράδειγμα, Η Πληθυσμιακή Εξέλιξη της Ελλάδας (2015-2050), διαΝΕΟσις, 2016β, <https://www.dianeosis.org/research/demography/>, και Τραγάκη, Α., Μπάγκαβος, Χ. και Ντούνας, Δ. (2015).

12. Ο όρος αυτός προϋποθέτει ότι υπάρχει κάποιος «ορθός» ρυθμός γεννητικότητας, αγνοώντας ότι το πόσα παιδιά κάνει μια γυναίκα είναι προσωπική της επιλογή και δικαίωμα.

ότι στην Ιαπωνία η ηλικία αυτή είναι τα 107 χρόνια, στη Βρετανία 103 και στη Γερμανία τα 102. Στη Γαλλία, στον Καναδά, στις ΗΠΑ, αλλά και στην Ιταλία η προσδοκία ζωής με αυτόν τον ορισμό φτάνει τα 104 χρόνια. Η Ελλάδα είναι απίθανο να βρίσκεται μακριά.¹³

Έχει αναστραφεί η αύξηση μακροβιότητας από την κρίση; Είναι γεγονός ότι το 2015 εμφανίστηκε στην Ελλάδα μια πρώτη αύξηση της θνησιμότητας, που μεταφράστηκε σε μικρή πτώση του προσδόκιμου επιβίωσης.¹⁴ Όμως, μειώσεις στο προσδόκιμο είχαμε πρόσφατα στις ΗΠΑ (δύο κατά σειρά μάλιστα) και στη Βρετανία. Οι μειώσεις αυτές αφορούν τον μέσο όρο, και είναι πιθανόν να οφείλονται σε αλλαγές της κατανομής που δεν επηρεάζουν το μακροβιότερο 20-25% του πληθυσμού (το οποίο είναι και το σημείο στο οποίο εστιάζουμε).

Οι μεταβολές στις δημογραφικές προβολές της Ελλάδας οφείλονται πρωτίστως στις τάσεις μετανάστευσης, που ίσως επηρεάζουν τον υπολογισμό δεικτών όπως το προσδόκιμο ζωής. Αυτές αφορούν σχετικά νέα άτομα που αναζητούν εργασία στο εξωτερικό (το brain drain) καθώς και άτομα από το κύμα μετανάστευσης προς την Ελλάδα της δεκαετίας του 1990. Άρα η δημογραφία εξαρτάται και αυτή από την οικονομία και δεν είναι κάτι ανεξάρτητο.

Οι τάσεις που οδηγούν στην επέκταση της μακροβιότητας –η πρόοδος στην ιατρική, το καλύτερο βιοτικό επίπεδο, η επέκταση της εκπαίδευσης, η ισότητα των φύλων– δεν έχουν μικρότερη επιρροή στην Ελλάδα –το αντίθετο μάλιστα. Η συνεκτική ελληνική οικογένεια και η έμφαση στην παιδική προστασία αποτελεί ασπίδα που μεταφράζεται σε ισομερή συμμετοχή της Ελλάδας στις παγκόσμιες εξελίξεις.

13. Η πρακτική της μέγιστης ανά περιοχή μακροβιότητας στην Ελλάδα είναι πιθανόν να αναδείκνυε την Ικαρία, που έχει σχολιαστεί διεθνώς ως παράδειγμα μακράς ζωής.

14. Το 2015 το προσδόκιμο ζωής μειώθηκε σε σχέση με το 2014 από 78,8 σε 78,5 για τους άνδρες και από 84,1 σε 83,7 για τις γυναίκες (στοιχεία Eurostat). Μια μικρή μείωση είχε καταγράψει το προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση των γυναικών μεταξύ 2011 και 2012 η οποία στη συνέχεια αποκαταστάθηκε. Βλ. *Δημογραφικά Νέα*, διαθέσιμο στο: <http://www.lds.gr/>.

Συνεπώς, θα ήταν εξαιρετικά απίθανο αν η Ελλάδα αποτελούσε την εξαίρεση στις διεθνείς τάσεις μακροβιότητας. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι δεν υπάρχουν ζητήματα που απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση και αφορούν το πώς η οικονομική καθίζηση επηρεάζει τη δημογραφία. Ο μηχανισμός του brain drain μπορεί να λειτουργεί ήδη ως δημογραφική τιμωρία της ύφεσης αλλά πιθανόν να αποδειχθεί και επιβράβευση της ανάκαμψης. Το κατά πόσον τα επιπλέον χρόνια που θα κερδίζουμε θα είναι ενεργά χρόνια υγιούς ζωής ή θα συνεπάγονται υψηλότερη εξάρτηση από φροντίδα (δηλαδή κατά πόσο στην Ελλάδα θα υπάρχει σύντημηση ή επέκταση της νοσηρότητας) είναι άλλο κρίσιμο θέμα προς διερεύνηση. Όπως προκύπτει από την τελευταία παρατήρηση, στην Ελλάδα η μακροβιότητα, ίσως περισσότερο από αλλού, εξαρτάται από οικονομικές εξελίξεις αλλά και από πολιτικές επιλογές.

(γ) Οι συντάξεις στην Ελλάδα – Αθέτηση υποσχέσεων και (επανα)προγραμματισμός

Είδαμε ότι συστήματα συντάξεων κοινωνικής ασφάλισης σαν αυτό της Ελλάδας επαφίενται στο Κράτος για να λαμβάνει τις κρίσιμες αποφάσεις, αντί στο άτομο. Η εξήγηση για αυτό (θεωρητικά) είναι ότι το Κράτος είναι σε θέση να λαμβάνει καλύτερες –πιο διορατικές, λιγότερο παρορμητικές– αποφάσεις, από το μεμονωμένο άτομο.

Η διαπίστωση αυτή μόνο ως ανέκδοτο μπορεί να αντιμετωπιστεί. Το Κράτος, όπως πιστοποιεί επίσημη έκθεση του 1958, όφειλε να αντιμετωπίσει το ζήτημα των συντάξεων, ήδη τότε, ως «εξαιρετικά επείγον», με έμφαση στην ισονομία και στην κατάργηση προνομίων. Αντί να προβεί στα απαιτούμενα μέτρα τότε, τα έλαβε με μισό αιώνα καθυστέρησης και υπό εξωτερική πίεση μεταξύ 2010 και 2018.¹⁵ Στο μεταξύ, σύμφωνα με υπολογισμό του πρώην υπουρ-

15. Βλ. Τήνιος, Π., *Συντάξεις* (2017), σελ. 103. Περισσότερα στοιχεία από την έκθεση του Υπουργείου Συντονισμού του 1958, βλ. Τήνιος, Π., *Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις: Κρυμμένος Θησαυρός* (Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήση, 2001), σελ. 71-75.

γού Τάσου Γιαννίτση ο δανεισμός του Κράτους για να καλύψει ελλείμματα του συστήματος συντάξεων ήταν βασικός λόγος της χρεοκοπίας του 2010.¹⁶ Τα ελλείμματα οφείλονταν πρωτίστως στη χορήγηση υψηλών συντάξεων σε προνομιούχες κατηγορίες (που σε πολλές περιπτώσεις υπερέβαιναν τον μισθό εργασίας), με το κόστος να καλύπτεται από τρίτους ή από τον φορολογούμενο. Ενώ το Κράτος αντιστάθηκε επανειλημμένα στη υιοθέτηση ουσιαστικών διαρθρωτικών αλλαγών, με πρόσχημα την προστασία των συντάξεων, οι συντάξεις τελικά δεν απέφυγαν πάνω από 12 περικοπές, οι οποίες πρόκειται να ολοκληρωθούν το 2019 ή και αργότερα.¹⁷

Το Κράτος επί δεκαετίες χορηγούσε υψηλόφωνα και με πεποίθηση διαβεβαιώσεις για υψηλές συντάξεις –πολύ πιο γενναιοδωρες από αυτές του βιβλίου. Οι υποσχέσεις αυτές ήδη από τη δεκαετία του 1980 ήταν πολύ υψηλότερες από τα έσοδα από εισφορές. Αντί να περιοριστούν, οι υποσχέσεις συνεχίστηκαν να χορηγούνται αφειδώς· το έλλειμμα αυτό αναπληρώθηκε με κρατικές επιχορηγήσεις, οι οποίες ως επί το πλείστον χρηματοδοτούνταν με δανεισμό από το εξωτερικό. Ο δανεισμός αυτός οδήγησε σε κρατική χρεοκοπία. Όμως ακόμη και μετά τις αλλαγές στις συντάξεις μεταξύ 2010 και 2018 και παρά τις περικοπές, το κράτος συνέχισε να χρηματοδοτεί περισσότερο από το μισό κόστος συντάξεων.¹⁸

Αξίζει να σταθούμε ειδικά στις περικοπές συντάξεων. Αυτές έρχονται εκ των υστέρων και ανατρέπουν μια συμφωνία, αναθεωρώντας

16. Γιαννίτσης, Τ., *Το ασφαλιστικό και η κρίση* (Αθήνα, Εκδόσεις Πόλις, 2016), σελ. 49-50.

17. Ο νόμος 4472/17 προαναγγέλλει την περικοπή το 2019 του μεγαλύτερου τμήματος των παλαιών συντάξεων που υπερβαίνουν το πόσο θα ήταν με βάση το νέο σύστημα. Όσο υπολείπεται θα περικοπεί αργότερα, σταδιακά συμψηφιζόμενο με τυχόν αυξήσεις.

18. Παναγέας, Σ. και Τήνιος, Π. «Συντάξεις: Φρένο στον κατήφορο», στο Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν., Μεγύρ, Κ., Πισσαρίδης, Χρ. (επιμ), *Πέρα από τη λιτότητα. Για μια νέα δυναμική στην ελληνική οικονομία*, (Ηράκλειο: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, 2017), σελ. 499-562. International Monetary Fund (IMF), 2017, Greece: Selected issues, IMF Country Report 17/41 (February 2017).

μονομερώς τις υποσχέσεις που χορηγήθηκαν.¹⁹ Αν μια ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία είχε αυτή τη συμπεριφορά, θα είχε υποχρεωθεί σε χρεοκοπία. Αλλά και η χρηματοδότηση μέσω φορολογίας είναι ένα είδος αθέτησης υποσχέσεων: η συνταξιοδοτική υπόσχεση δεν εξαντλείται με το *quid pro quo* της εισφοράς κοινωνικής ασφάλισης, αλλά απαιτεί και επιπλέον επιβαρύνσεις για τα ίδια άτομα (με την ιδιότητα του φορολογούμενου). Η επιβάρυνση αυτή είναι άγνωστη τόσο στο σύνολο όσο και στο άτομο και περιορίζει δραστικά τα περιθώρια ατομικής προσαρμογής.

Δεν βλέπαμε το πρόβλημα, τόσες δεκαετίες πίσω; Η απάντηση είναι ότι το βλέπαμε, αλλά η κάθε ομάδα προσπαθούσε να δώσει ατομική λύση για τον εαυτό της, διαπραγματευόμενη την εξαίρεση από τον γενικό κανόνα. Είναι χαρακτηριστικό ότι η συντριπτική πλειοψηφία αναλογιστικών μελετών που έγιναν για μεμονωμένα ταμεία προ του 2009 κατέληγε ότι «το δικό μας ταμείο δεν είχε χρηματοδοτικό πρόβλημα». Και όμως η πρόσθεση πολλών θετικών αριθμών (πλεονασμάτων) για το κάθε ταμείο ξεχωριστά κατέληξε το 2009 σε ένα μεγάλο αρνητικό αριθμό (έλλειμμα) για το σύστημα ως σύνολο –αρκετά μεγάλο ώστε να χρεοκοπήσει τη χώρα. Η Ελλάδα και το σύστημα ασφάλισής της ήταν εγκλωβισμένα σε ένα «δίλημμα του φυλακισμένου», όπου ο καθένας ενεργούσε για την ατομική του περίπτωση, αγνοώντας ότι έτσι θα προκαλούσε, αργά ή γρήγορα, συλλογική καταστροφή.

Άρα, κοιτώντας προς τα πίσω, τώρα όλοι καταλαβαίνουμε ότι το σύστημά μας απέτυχε: έδωσε ψεύτικες υποσχέσεις, τις οποίες μαζεύει τώρα με τρόπο χαώδη και αδιαφανή. Τι γίνεται όμως αν κοιτάξουμε προς τα εμπρός, αν δηλαδή λάβουμε υπόψη την ασφαλιστική μεταρρύθμιση που υλοποιείται μεταξύ 2010 και 2018; Το σύστημα είναι πολύ διαφορετικό από αυτό που ίσχυε προ του 2010. Όμως,

19. Ο υπουργός Εργασίας Γ. Κατρούγκαλος τον Νοέμβριο του 2016 ανέφερε στη Βουλή ότι κατά την περίοδο 2010-2016 οι προβλεπόμενες παροχές μειώθηκαν κατά €45 δισ., ήτοι ένα τέταρτο του ΑΕΠ.

παραμένει υπερβολικά κρατικό και υπερβολικά άκαμπο. Συγκρινόμενο με άλλα συστήματα είναι και υπερβολικά γενναιοδωρο: για 40 χρόνια ασφάλισης το κράτος εγγυάται αναπλήρωση άνω του 80% –πολύ υψηλότερη από άλλα ευρωπαϊκά κρατικά συστήματα. Στη διαπίστωση ότι το σημερινό σύστημα είναι το πιο γενναιοδωρο στην ΕΕ καταλήγει σε άρθρο της και η υπουργός Εργασίας τον Μάρτιο του 2018· το ίδιο άρθρο ισχυρίζεται, χωρίς αίσθηση αντίφασης, ότι οι συντάξεις θα απορροφούν ποσοστό του ΑΕΠ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ.²⁰ Τη γενναιοδωρία αυτή την εξασφαλίζει για τα επόμενα χρόνια αυξάνοντας τις εισφορές σε κατηγορίες που παλαιότερα πλήρωναν με τη μέθοδο των κλάσεων (ελεύθεροι επαγγελματίες, αυτοτελώς απασχολούμενοι) και διευρύνοντας τα εισοδήματα που υπόκεινται σε εισφορές. Οι μακροοικονομικές αντιφάσεις αυτές και οι στρεβλώσεις κινήτρων, έχουν κατηγορηθεί ότι διατηρούν την ανάπτυξη σε μακροχρόνια καχεκτικά επίπεδα. Έτσι, μια ασφαλιστική μεταρρύθμιση τριών πυλώνων τοποθετείται στο επίκεντρο της αναπτυξιακής πρότασης εξόδου από την κρίση και θεμελίωσης νέας αναπτυξιακής πρότασης. Η πρόταση αυτή αναπτύχθηκε από τους Μιλτιάδη Νεκτάριο και Πλάτωνα Τήνιο το 2016 και εξετάζεται στο πλαίσιο συνολικής αναπτυξιακής πρότασης που δημοσιεύτηκε από τη διαΝΕΟσις τον Φεβρουάριο του 2018.²¹

Τι σημαίνει το μεταμνημονιακό σύστημα για τον προγραμματισμό που οφείλει να κάνει το κάθε άτομο για τη ζωή μετά την κρίση;

Το νέο σύστημα έχει ένα θετικό. Καταργεί την ποικιλομορφία και τον κατακερματισμό. Έτσι καθιστά σαφές ότι η επιδίωξη να αντιμετωπιστούν επιμέρους αιτήματα, εξασφαλίζοντας εξαιρέσεις

20. Αχτσιόγλου, Ε., «Η δύσκολη εξίσωση του ασφαλιστικού», *Η Καθημερινή*, 11.03.2018, διαθέσιμο στο: <http://www.kathimerini.gr/953095/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/aroyh-h-dyskollh-e3iswsh-toy-asfalistikoy>.

21. Νεκτάριος, Μ., Τήνιος, Π. και Συμεωνίδης, Γ., *Συντάξεις για Νέους* (Αθήνα, εκδόσεις Παπαζήσης 2018). Παραλλαγή της ίδιας πρότασης εξετάζεται στο πλαίσιο μακροοικονομικού μοντέλου στο Χριστοδουλάκης, Ν., Νεκτάριος, Μ. και Θεοχάρης, Χ., *Επανεκκίνηση της Ελληνικής Οικονομίας* (διαΝΕΟσις, 2018), διαθέσιμο στο: https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/06/epanekkinisi-tis-ellinikis-oikonomias_upd_Version.pdf.

ή προνόμια, θα είναι ατελέσφορη.²² Αυτό σημαίνει ότι η ανάγκη προγραμματισμού της ζωής ξαναπερνάει εκεί που θα έπρεπε να είναι: στο άτομο το οποίο θα προγραμματίζει λαμβάνοντας υπόψη τι του υπόσχεται το κράτος. Όπως δηλαδή οφείλει να γίνεται σε ένα ευνομούμενο διανεμητικό κρατικό σύστημα, όπως αυτό της Γαλλίας.

Το βασικό πρόβλημα που θα αντιμετωπίζει το άτομο σε αυτή του την προσπάθεια, όμως, είναι η διάχυτη αβεβαιότητα. Διαβεβαιώσεις για αναπλήρωση χορηγούνται, και μάλιστα πολύ υψηλότερες από την Ευρώπη, ενώ συνοδεύονται και με υψηλές εισφορές. Είναι όμως αυτές οι διαβεβαιώσεις πιστευτές; Η ιστορία των αλληπάλλων περικοπών ελαφρά τη καρδία είναι απογοητευτική. Η πληροφόρηση για το μέλλον είναι ελλιπέστατη. Το μόνο βέβαιο είναι η σημερινή πληρωμή εισφορών· το τι δικαιώματα κατοχυρώνουν αυτές είναι άγνωστο, αφού, δύο χρόνια μετά την ψήφιση των νόμων, αναλογιστική μελέτη δεν έχει δοθεί για το νέο σύστημα.²³

Η αβεβαιότητα σημαίνει ότι μεταξύ του μηδενισμού του «εγώ δεν θα πάρω ποτέ σύνταξη», ως την αισιοδοξία του «σε μένα ειδικά δεν θα γίνουν περικοπές» δεν υπάρχει ενδιάμεσος σταθμός. Η αβεβαιότητα αναβαθμίζει την ανάγκη για προγραμματισμό συμπλήρωσης, την ίδια στιγμή που οι υψηλές εισφορές στερούν τη δυνατότητα ανταπόκρισης.

Στην Ελλάδα η άρρητη προειδοποίηση του τελευταίου κεφαλαίου του βιβλίου «οφείλει να πάρει μέτρα η κυβέρνηση όσο ακόμη μπορεί» αποτελεί ήδη ιστορική φάση του παρελθόντος. Δεν πήραμε μέτρα και τώρα πληρώνουμε το κόστος της απραξίας. Στην πρόκληση της αντιμετώπισης της μελλοντικής μακροβιότητας που υπάρχει

22. Αυτό, βέβαια εξαρτάται από πόσο στιβαρή θα είναι η διακυβέρνηση του νέου συστήματος προκειμένου να προβάλλει αντίσταση στα αιτήματα εξαιρέσεων που θα υπάρξουν.

23. Το θέμα των προβολών αναλύεται στο Νεκτάριος, Μ., κ.ά. (2018). Τον Μάιο του 2018 η Επιτροπή Οικονομικής Πολιτικής της ΕΕ έδωσε στη δημοσιότητα προβολές συντάξεων, στις οποίες περιλαμβάνονται και προβολές για την Ελλάδα. Οι προβολές αυτές δεν συζητήθηκαν στο εσωτερικό της χώρας.

στη Βρετανία και αλλού, εμείς στην Ελλάδα πρέπει να προσθέσουμε και το συμμάζεμα των συντριμμιών του παρελθόντος –τα απόνερα της χρεοκοπίας και της αναίρεση υποσχέσεων.

Αυτά επηρεάζουν τους πάντες, αλλά πρωτίτως τη γενιά που θα συνταξιοδοτηθεί ως το 2030: αυτοί θα πρέπει να υπολογίσουν ότι, εκτός από τη δική τους συνταξιοδότηση, θα πρέπει να χρηματοδοτήσουν και τις συντάξεις που ήδη καταβάλλονται –τις συντάξεις της προηγούμενης γενιάς.

Το τελικό συμπέρασμα: οι ακριβείς υπολογισμοί του τι σημαίνει η μακροβιότητα για εμάς στην Ελλάδα είναι πιο περίπλοκοι από αυτούς του βιβλίου. Όμως, η απόκλιση είναι σαφώς προς τα επάνω. Η προειδοποίηση του βιβλίου ισχύει περισσότερο και όχι λιγότερο για την Ελλάδα.

(δ) Η συνολική προσαρμογή: Ζωή και εργασία στην Ελλάδα της μακροβιότητας

Ο Γρίφος των 100 Χρόνων τοποθετεί τη μακροβιότητα σε ένα συνολικότερο πλαίσιο αλλαγών που θα επηρεάσουν το τοπίο των διεθνών συναλλαγών, της εργασίας αλλά και του κοινωνικού περιγυρου στον αιώνα μας. Το πώς «πλασάρεται» η Ελλάδα στο πλαίσιο αυτό –αν μπαίνει στο καινούργιο παιχνίδι με αξιώσεις ή όχι– είναι μια μεγάλη συζήτηση. Αξίζει όμως να αναφερθούν ορισμένοι παράγοντες.

Η γεωγραφική θέση της Ελλάδας, με την έμφαση στον τουρισμό και στην παροχή υπηρεσιών, είναι ευνοϊκή. Ο τουρισμός, αφού αφορά προσωπικές εμπειρίες, είναι προστατευμένος σε σχέση, π.χ., με την τραπεζική απασχόληση που αντικρίζει μεγάλες πιέσεις από τον αυτοματισμό. Επίσης, στο μέτρο που πολλές δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας θα εξαρτώνται όλο και λιγότερο από γεωγραφικούς περιορισμούς, η χώρα μας μπορεί να είναι κερδοσμένη: οικονομικές δραστηριότητες θα συγκεντρώνονται σε ευχάριστο περιβάλλον. Επίσης, η Ελλάδα θα μπορούσε να επωφεληθεί, παραδόξως, από τα πλεονεκτήματα της καθυστέρησης (*late comer*

advantage). Κάποιος που εισάγει νέα συστήματα για πρώτη φορά έχει λιγότερες δεσμεύσεις σε παρωχημένες τεχνολογίες ή σε τρόπους εργασίας και μπορεί να υιοθετήσει, ευθύς εξαρχής, την τελευταία λέξη. Σε σχέση με άλλες χώρες του ίδιου επιπέδου ανάπτυξης, η Ελλάδα έχει υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και γλωσσομάθειας.

Τέλος, το ότι το σημείο εκκίνησης στην Ελλάδα σε πολλά σημεία υστερεί, σημαίνει ότι υπάρχουν ακόμη περιθώρια προόδου τα οποία αλλού έχουν εξαντληθεί. Αυτό ισχύει σε πολλούς τομείς όπου κοινωνικές δομές και νοοτροπίες έχουν κρατήσει την Ελλάδα πίσω. Για παράδειγμα, το ότι οι Ελληνίδες εργάζονται ακόμη σε πολύ μικρότερο βαθμό από ό,τι οι Δανέζες ή οι Γερμανίδες μπορεί να αντιμετωπιστεί ως αναπτυξιακό απόθεμα.²⁴ Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, μεγαλύτερης ηλικίας: αν αξιοποιούνταν σε παραγωγικές θέσεις εργασίας θα είχαν μεγάλη συνεισφορά στην ανάπτυξη. Το brain drain αφαιρεί τώρα αναπτυξιακές δυνατότητες· η δυνατότητα αναστροφής του (brain gain) θα δημιουργήσει διπλό κέρδος αφού δεν θα προσθέτει όχι μόνο εργατικό δυναμικό αλλά και ανθρώπινο και υλικό κεφάλαιο. Τέλος, η ομαλή ενσωμάτωση μεταναστών σημαίνει ότι η πολυπολιτισμικότητα «εξαργυρώνεται», όπως στον Καναδά, με τη μορφή οικονομικών οφελών.²⁵

Από την άλλη πλευρά υπάρχουν και μειονεκτήματα. Το πολύ χαμηλό (και συχνά αρνητικό) ποσοστό αποταμίευσης συνεπάγεται λίγες επενδύσεις και απαξίωση του υφιστάμενου παραγωγικού δυναμικού και υποδομών. Ανάπτυξη χωρίς επενδύσεις δεν γίνεται· το να περιμένουμε απλώς να έλθουν επενδύσεις από το εξωτερικό δεν αρκεί. Η χρεοκοπία και η μακρόσυρτη και θορυβώδης διάσωση της

24. Τίνιος, Π., *Ασφαλιστικό: Μια μέθοδος ανάγνωσης* (Αθήνα, εκδόσεις Κριτική, 2010) και Λυμπεράκη, Α., *Γυναίκες στην Οικονομία*, Σειρά «Μικρές Εισαγωγές» (Αθήνα, εκδόσεις Παπαδόπουλος, 2017).

25. Επισκόπηση των οφελών της μετανάστευσης OECD, Is migration good for the economy? (2014). Διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>.

οικονομίας αποτελούν αρνητικά κεκτημένα για επενδύσεις και για τη θέση της χώρας στις χρηματαγορές που πρέπει κάπως να ανακτηθεί.

Οι παραπάνω παράγοντες διαμορφώνουν μια γενική εικόνα «αναπτυξιακής μοριοδότησης», αυξάνοντας λιγότερο ή περισσότερο τις πιθανότητες επιτυχίας. Όταν πολλές χώρες αντιμετωπίζουν μια κοινή πρόκληση, το αποφασιστικό πλεονέκτημα θα το έχουν εκείνοι που προσαρμόζονται πρώτοι. Αυτοί θα έχουν τη δυνατότητα να κατοχυρώσουν τη θέση τους, ακόμη και αν υστερούν σε κάποια από τα αρχικά «μόρια».

Για τον λόγο αυτό η χειρότερη στάση είναι αυτή της άρνησης. Το παράδειγμα της οικονομίας του διαμοιρασμού –της ευκαιριακής οικονομίας– αρκεί. Όπως είδαμε, η τάση είναι για την επέκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τεμαχισμού της θέσης εργασίας, με την επέκταση της αυτοτελούς απασχόλησης σε βάρος της μισθωτής εργασίας. Αυτό στην Ελλάδα (και με την ενθάρρυνση των υψηλών ασφαλιστικών εισφορών) συχνά παίρνει τη μορφή εργασίας με «μπλοκάκι». Άλλες ευρωπαϊκές χώρες προβληματίζονται με ποιον τρόπο να διασφαλίσουν κοινωνικά δικαιώματα για αυτούς τους εργαζόμενους χωρίς να στραγγαλίσουν την οικονομική δραστηριότητα. Αντιθέτως, η Ελλάδα έσπευσε να χαρακτηρίσει όλους τους περιστασιακά εργαζόμενους συλλήβδην ως «οιονεί μισθωτούς» ή «ψευδο-αυτοτελώς απασχολούμενους». Το 2017 τους υποχρέωσε να καταβάλουν ασφαλιστικές εισφορές, όπως οι μισθωτοί, πληρώνοντας ως το 38% των κερδών τους. Αν και δεν υπάρχουν στοιχεία για το τι κόστος προκάλεσε αυτό στην οικονομική δραστηριότητα και το τι τμήμα μετατοπίστηκε στην γκρίζα οικονομία ή εκτός Ελλάδος, τέτοιες πρωτοβουλίες αποτελούν παράγοντες οπισθοδρόμησης. Μπορεί να εξασφαλίζονται έσοδα βραχυπρόθεσμα, σε βάθος χρόνου όμως, απωθούν την ανάπτυξη. Το κόστος είναι μεγαλύτερο αν αυτό γίνεται μονομερώς, δηλαδή χωρίς συνεννόηση με ανταγωνίστριες χώρες.

Είναι σίγουρο ότι θα πετύχει όποιος ενστερνιστεί και δεν αρνηθεί τις αλλαγές. Αυτό σε κάθε χώρα σημαίνει αλλαγή νοοτροπιών και

«ξεβόλεμα» από γνώριμες δομές και καταστάσεις. Το ότι υποστήκαμε μια βαθιά κρίση θα μπορούσε να λειτουργήσει ως προειδοποίηση – μια προειδοποίηση που στην Ελλάδα βρίσκεται στο παρελθόν ενώ άλλες χώρες την έχουν ακόμη μπροστά τους. Αν συνειδητοποιήσουμε ότι η κρίση δεν ήταν μια φυσική καταστροφή αλλά οφειλόταν σε στάσεις και δομές, η πιθανότητα να αλλάξουμε σελίδα –και να αναθεωρήσουμε νοοτροπίες– είναι μεγαλύτερη.

Αυτό στην προκείμενη περίπτωση σημαίνει να αντιμετωπιστεί η μακροβιότητα όχι ως άλλο ένα πρόβλημα –«Γήρανσης»– αλλά ως ευκαιρία. Αυτό συνεπάγεται, πάνω από όλα, να υπάρχει μια αλλαγή στην αντιμετώπιση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Να αναγνωριστούν οι δεξιότητες, οι αρετές και οι ευκαιρίες. Υπάρχει μια αρνητική και μια θετική επισήμανση.

Ο βασικός εχθρός στην προκοπή –ατομική των Ελλήνων και εθνική της Ελλάδας– είναι η προκατάληψη κατά της μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό στα αγγλικά αποκαλείται *ageism*, μια λέξη που αποδίδεται ως «ηλικιοφοβία». Παρά το ότι η Ελλάδα έχει μεταφέρει τη σχετική κοινοτική οδηγία στη νομοθεσία,²⁶ στην πράξη κυριαρχεί η προκατάληψη. Είμαστε η μόνη χώρα που έλαβε δραστικά μέτρα το 2016 και 2017 να περιορίσει την εργασία συνταξιούχων, όταν οι εταίροι μας την ενθαρρύνουν (και, σημειωτέον, αφού περικόψαμε τις συντάξεις τους). Στην πράξη, η κοινή γνώμη κυριαρχείται από την πλάνη ότι οι μεγαλύτεροι παίρνουν δουλειές από τους νεότερους και ότι, τάχα, η πρόωρη συνταξιοδότηση βοηθάει στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Αυτό είναι μια εκδοχή της «Πλάνης του Σταθερού Αποθέματος Εργασίας», δηλαδή η εντύπωση ότι υπάρχει δεδομένος όγκος εργασίας που μοιράζεται ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους –σαν παιχνίδι με μουσικές καρέκλες.²⁷

Με δεδομένο ότι η μακροβιότητα είναι ένα από τα βασικά χαρα-

26. Ο νόμος 4443/2016 μετέφερε την οδηγία 2000/78/EC για ίση μεταχείριση στην απασχόληση των ηλικιωμένων.

27. Βλ., σχετικά, Τήνιος, Π., *Συντάξεις* (2017), Κεφάλαια 5 και 6.

κτηριστικά των επόμενων δεκαετιών, η ηλικιοφοβία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί μόνο ως πρόθεση αυτοτραυματισμού. Αντιθέτως, η ενεργός και επιτυχημένη γήρανση θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν ως δυναμικά πλεονεκτήματα. Αυτά θα εξασφαλίζουν ποιότητα ζωής για τον πληθυσμό της Ελλάδας, αλλά θα μπορούν και να «εξαργυρωθούν» ως ουσιαστικά αναπτυξιακά πλεονεκτήματα στον διεθνή ανταγωνισμό.

Όπως είδαμε η Ελλάδα δεν θα είναι ούτε η πρώτη ούτε η μόνη χώρα με μεγαλύτερους σε ηλικία πολίτες. Μάλιστα, αφού η έκρηξη των γεννήσεων καθυστέρησε στην Ελλάδα, τα ίδια φαινόμενα θα φτάνουν εδώ με χρονοκαθυστέρηση. Στην Ευρώπη υπάρχει και αυξάνεται δυναμικά μια πολυπληθής ομάδα υγιών ατόμων ηλικίας 60+ με χρόνο, χρήμα και με τη διάθεση μετακίνησης και πιθανώς μετεγκατάστασης στην Ελλάδα. Για να έλθουν τα άτομα αυτά πρέπει να υπάρχουν καλές επικοινωνίες, μεταφορές, χρηματοπιστωτικό σύστημα αλλά και ποιοτικές υπηρεσίες υγείας και φροντίδας. Ένα μοντέλο «αργυρής ανάπτυξης» (*silver growth*) έχει εφαρμοστεί με επιτυχία στη Φλόριντα, ενώ ήδη αναπτύσσεται ταχύτατα σε άλλες νότιες χώρες της Ευρώπης –Πορτογαλία, Ισπανία. Η Ελλάδα θα μπορούσε με αξιώσεις να διαμορφώσει τη δική της ελκυστική πρόταση και έτσι να διεκδικήσει ουσιαστικό μερίδιο της αναδύομενης αγοράς –να γίνει η Φλόριντα της Ευρώπης.

(ε) Η Ελλάδα των 100 χρόνων

Είναι χρήσιμο το βιβλίο *ο Γρίφος των 100 Χρόνων* για τους Έλληνες αναγνώστες και για την Ελλάδα;

Την απάντηση θα δώσει ο κάθε αναγνώστης και η κάθε αναγνώστρια. Όμως, όσον αφορά τον επιμελητή της έκδοσης και συγγραφέα του επίμετρου η απάντηση είναι καταφανώς θετική.

Στην Ελλάδα έχουμε συνηθίσει να μιλάμε για προβλήματα, ποτέ για ευκαιρίες. Έτσι έχουμε το συγκοινωνιακό (πρόβλημα), το δημογραφικό (πρόβλημα), το ασφαλιστικό (πρόβλημα). Τη δεκαετία του 1990, αυτό που τελικά αποδείχθηκε κύρια αναπτυξιακή ώθηση

για την οικονομία, είχε χαρακτηριστεί ως «μεταναστευτικό» (πρόβλημα). Η φοβικότητα αυτή έχει άμεσο αρνητικό αντίκτυπο. Πώς μπορεί η πραγματικότητα να είναι πρόβλημα, προτού μάλιστα αυτή προλάβει να εμφανιστεί; Αν μας έτυχε η μοίρα να έχουμε γεννηθεί στην Ελλάδα, είναι τάχα πρόβλημα που δεν είμαστε στη Δανία;

Η μακροβιότητα δεν μπορεί να είναι πρόβλημα, απλώς και μόνο επειδή θα είναι η αναπόφευκτη καθημερινότητα. Με αυτή θα πρέπει να συμφλιωθούμε, να γνωριστούμε και να προετοιμαστούμε. Όποιος το κάνει πρώτος θα βγει κερδισμένος. Ατομικά, κοινωνικά, εθνικά.

Αλλά ο *Γρίφος των 100 Χρόνων* κάνει κάτι πιο πολύτιμο από το να χαρτογραφεί αυτό που (φαίνεται) να μας περιμένει. Εισάγει φρέσκια ματιά και νέα οπτική στις συντάξεις, στην τρίτη ηλικία αλλά και στην οργάνωση της ζωής. Αυτά τα ζητήματα έχουν βαλτώσει και κουράζουν γιατί η συζήτηση γίνεται με τρόπους που αναδεικνύουν το πρόβλημα και ποτέ τη λύση. Εστιάζοντας στην οπτική του κράτους και της κρατικής πολιτικής, μιλάμε σαν τα θέματα αυτά να έχουν μόνο ακαδημαϊκό ενδιαφέρον –σαν να μην αφορούσαν εμάς τους ίδιους και τη δική μας ζωή.

Η Ελλάδα ίσως χρεοκόπησε το 2010 επειδή μιλούσαμε όλοι για τη δημόσια πολιτική και το κράτος σαν αυτά να μπορούσαν να ισχύουν για τους άλλους και όχι για εμάς τους ίδιους. Το βιβλίο ο *Γρίφος των 100 Χρόνων* μάς εισάγει, με ένα προσιτό και γλαφυρό τρόπο, στο τι θα σήμαινε ο προγραμματισμός ζωής για τον καθένα από εμάς. Διαβάζοντας για το πώς διευθέτησε τη ζωή του ο Τζάκ, πώς τη διευθετεί ο Τζίμι και πώς θα μπορούσε να τη διευθετήσει η Τζέιν, μας προκαλεί να αναρωτηθούμε πώς, άραγε, θα είναι το αντίστοιχο αφήγημα για τον Μπάμπη, τον Βασίλη ή τη Μαίρη.

Ο *Γρίφος* μάς κάνει να σκεφτόμαστε ότι ίσως είναι καιρός να πάρουμε τη δική μας ζωή σοβαρά.

ΓΛΩΣΣΑΡΙ

Αναλογισμός/ αναλογιστική επιστήμη: Η επιστήμη που εφαρμόζει μαθηματικές και στατιστικές μεθόδους για την ποσοτικοποίηση του ρίσκου στους τομείς των ασφαλίσεων, των χρηματοοικονομικών και άλλων επιχειρήσεων, συχνά ως τμήμα των stress-tests. Αναπτύχθηκε από τον 18^ο αιώνα για τον υπολογισμό ασφαλίσεων, παράλληλα και ανεξάρτητα από την οικονομική επιστήμη. Αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σύγκλιση, οι διαφορές προσέγγισης παραμένουν.

Αναλογιστής: Επαγγελματίας που ασχολείται με την ποσοτικοποίηση των οικονομικών επιπτώσεων του ρίσκου και της αβεβαιότητας. Μελετά συνταξιοδοτικά σχήματα λαμβάνοντας υπόψη αναμενόμενη επιβίωση, πιθανές πληρωμές εισφορών, απόδοση ασφαλίσεων κλπ. Για την άσκηση του επαγγέλματος απαιτείται επιτυχία σε απαιτητικές εξετάσεις μαθηματικών.

(Άνδρας)- κουβαλητής, πρότυπο του (male breadwinner model): Λειτουργία της οικογένειας, στην οποία εξειδικεύεται ένα μέλος (ο άνδρας) στη δραστηριοποίηση στην απασχόληση με αμοιβή, ενώ το άλλο μέλος (η γυναίκα) ασχολείται με μη αμειβόμενες δραστηριότητες στο σπίτι. Το πρότυπο του άνδρα κουβαλητή είναι συχνά η άρρητη υπόθεση στην οποία βασίστηκαν συστήματα κοι-

ωνικής προστασίας του 20^ο αιώνα, βάσει των οποίων οι γυναίκες αρκούσαν σε παράγωγα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας –ως εξαρτώμενα μέλη.

Άβαταρ (avatar): Αρχικά, στην ινδουιστική μυθολογία, η μετεμψύχωση θεών (λ.χ. Βισνού). Μεταφορικά, ηλεκτρονική εικόνα που αναπαριστά κάποιον/α και ελέγχεται από χρήστη υπολογιστή.

Αναδύμενες επιχειρήσεις (pop-up): Επιχειρήσεις που ξεπετιούνται με μικρή διάρκεια συνήθως για να εκμεταλλευτούν παροδικές ανάγκες ή με ευκαιρία ένα συγκεκριμένο γεγονός, όπως π.χ. μαγαζιά για αποκρίατικά. Τελευταία τέτοιες επιχειρήσεις είναι πιο κοινές και προκύπτουν με ευκαιρία διοργανώσεις.

Αντίστροφο στεγαστικό δάνειο: βλ., ενυπόθηκη πρόσοδος.

Αργόσχολη τάξη (leisure class): Όρος που εισήγαγε ο Θόρορταϊν Βέμπλεν στο έργο του *The Theory of the Leisure Class* που δημοσιεύτηκε το 1899. Θέτει έμφαση στον καταναλωτισμό των πλουσίων.

Γενιά της έκρηξης των γεννήσεων (baby boom generation): Η πολυπληθής στις Δυτικές χώρες γενιά που γεννήθηκε από το τέλος του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου και του Πολέμου της Κορέας μέχρι το 1960 περίπου. Η ενηλικίωση της γενιάς αυτής τη δεκαετία του 1960 συνέπεσε με πράξεις πολιτικής αμφισβήτησης, ενώ η συνταξιοδότησή της από τα μέσα του 2000 οδηγεί σε πιέσεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα. Στην Ελλάδα, η έκρηξη των γεννήσεων ήλθε αργότερα και συνεχίστηκε έως και μετά το 1970.

Διασπαστική καινοτομία (disruptive innovation): Καινοτομία που δημιουργεί νέες αγορές που καταλήγουν να εκτοπίσουν εγκατεστημένες αγορές ή επιχειρήσεις. Τον όρο εισήγαγε ο Κλέιτον Μ. Κρίστενσεν το 1995.

Δικαίωμα προαίρεσης ή οψιόν (option): Ένα χρηματοοικονομικό εργαλείο που δίδει στον κάτοχό του δικαίωμα να αγοράσει ή να πωλήσει ένα προϊόν ή τίτλο σε συγκεκριμένη τιμή. Το εργαλείο αυτό μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συναλλαγής, και έχει τιμή η οποία εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια εξάσκησης του δικαιώματος και την αναμενόμενη εξέλιξη των τιμών.

Δοκιμές αντοχής (stress-test): Σενάρια που εξετάζουν πώς συμπεριφέρεται συγκεκριμένο υπόδειγμα ή φορέας που δοκιμάζουν τις αντοχές του. Συχνά αξιοποιούνται στο πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνων.

Δραστηριότητες της Καθημερινής Ζωής (Activities of Daily Living- ADL): Ερωτήσεις σε ερωτηματολόγιο που αρχικά χρησιμοποιείτο στις ΗΠΑ για να εξεταστεί αν κάποιος δικαιούται βοήθημα για μακροχρόνια φροντίδα. Προσεγγίζει τη δυνατότητα αυτοεξυπηρέτησης του ατόμου με ερωτήσεις όπως «Μπορείτε να ντύνεστε μόνος σας ή να μαγειρεύετε κ.ο.κ.». Το ίδιο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται και σε έρευνες που εξετάζουν την ανάγκη ατόμων για μακροχρόνια φροντίδα.

Ελαστικότητα (elasticity): Δείκτης στα οικονομικά που μετρά την προσαρμοστικότητα μιας σχέσης ως αντίδραση σε αλλαγές σε άλλο παράγοντα. Ελαστικότητα μονάδας σημαίνει διατήρηση της αξίας των αγορών, καθώς το ποσοστό μείωσης της ζήτησης ισούται με το ποσοστό αύξησης της τιμής. Ανελαστική ζήτηση είναι όταν η ζήτηση μειώνεται λιγότερο από την αύξηση τιμής.

Ελεύθερος χρόνος, αναψυχή (leisure): Χρόνος κατά τον οποίο δεν εργάζεται κάποιος. Σε μοντέλα της οικιακής οικονομίας αντιδιαστέλλεται τόσο με την αμειβόμενη εργασία στην αγορά όσο και με την απλήρωτη εργασία στο σπίτι.

Εμπειρία κωνευτηρίου (leadership crucible experience): Η ικανότητα των επιτυχημένων ηγετών να αντλούν διδάγματα από δύσκολες εμπειρίες ή από σφάλματα ηγεσίας· όσοι αφήνουν αποφασιστικές δοκιμασίες να διαμορφώσουν τον εαυτό τους και προετοιμάζονται για την ανάληψη ηγετικών ρόλων. Τέτοιες εμπειρίες, που συχνά αποτελούν απειλές στη ζωή ή στην καριέρα, αποκαλούνται από τη θεωρία του μάνατζμεντ «κωνευτήρια ηγεσίας». Έχει ετυμολογική προέλευση από το κωνευτήρι μετάλλων –καμίνι που χρησιμοποιείται για την τήξη μετάλλων (τα υλικά μετά από τέτοια δοκιμασία αλλάζουν ριζικά στη χρήση ή στις ιδιότητες). Χρησιμοποιείται μεταφορικά και για την ανάμειξη πολιτισμών –π.χ. η Αμερική ως «κωνευτήρι πολιτισμών».

Ενυπόθηκη πρόσοδος (equity release mortgage): Στεγαστικό δάνειο, το οποίο χορηγείται με υποθήκη ακινήτου, το οποίο όμως διατίθεται σταδιακά σε ισόποσες ετήσιες δόσεις για το σύνολο της εναπομείναςας ζωής, θυμίζοντας έτσι ισόβια σύνταξη. Το δάνειο αποπληρώνεται μετά τον θάνατο του δανειολήπτη, συνήθως από τους κληρονόμους. Το ετήσιο ποσό υπολογίζεται από αναλογιστές με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του δανειολήπτη –ηλικία, φύλο, κατάσταση υγείας κ.ο.κ., εκταμιεύοντας σταδιακά το ποσό του δανείου κατά την υπολειπόμενη ζωή. Μοιάζει με μεταβίβαση ψιλής κυριότητας ακινήτου, λαμβάνοντας σε αντάλλαγμα αντί εφάπαξ πληρωμής μια ισόβια ισόποση μηνιαία πληρωμή. Στις ΗΠΑ αποκαλείται reverse mortgage –αντίστροφη υποθήκη ή αντίστροφο στεγαστικό δάνειο.

Επίδραση/ Επίπτωση του εισοδήματος (income effect): Στην οικονομική θεωρία της ζήτησης για αγαθά, η ζήτηση θεωρείται ότι εξαρτάται από το συνολικό εισόδημα του καταναλωτή και τη σχετική τιμή του προϊόντος. Μια αύξηση τιμής κάνει ένα συγκεκριμένο αγαθό σχετικά ακριβότερο (επίδραση υποκατάστασης), καθιστά όμως τον καταναλωτή συνολικά φτωχότερο. Η επίπτωση εισοδήματος

θα είναι μεγάλη, μόνο αν το προϊόν απορροφά μεγάλο τμήμα του οικογενειακού προϋπολογισμού. Για παράδειγμα, στην Ιρλανδία τον 19^ο αιώνα οι πατάτες ήταν τόσο μεγάλο τμήμα της κατανάλωσης, ώστε μια πτώση της τιμής πατάτας οδηγούσε σε μείωση της ζήτησης· αυτό γινόταν καθώς οι καταναλωτές ήταν σε θέση να καταναλώσουν κρέας αντί πατάτες. Η επίδραση του εισοδήματος έχει μεγάλη εφαρμογή στην προσφορά εργασίας –όπου μια αύξηση μισθού κάνει μια συγκεκριμένη εργασία πιο ελκυστική, αλλά καθιστά αυτούς που εργάζονται εκεί πιο εύπορους· ίσως δηλαδή να επιλέξουν ως αποτέλεσμα αύξησης μισθού να προσφέρουν λιγότερη εργασία. Αν μια γενιά είναι πλουσιότερη από την προκάτοχό της, είναι πιθανόν να θέλει να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα.

Εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction): Το πόσο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος με τη θέση εργασίας του αποτελεί αντικείμενο έρευνας στην ψυχολογία και μετράται αξιολογώντας ως εργαλείο τυποποιημένα ερωτηματολόγια.

Ευκαιριακή οικονομία (οικονομία gig), (gig economy): Μέθοδος οργάνωσης της εργασίας που επαφίεται σε ευκαιριακή, παροδική και εφήμερη συνεργασία, συχνά σε συγκεκριμένο αντικείμενο. Ετυμολογικά η λέξη gig μεταφράζεται ως «συναυλία» και παραπέμπει στην παροδική συνεργασία πολλών παραγόντων σε κύκλο συναυλιών και στη διάλυσή της μετά. Αντίστοιχα, μια κινηματογραφική ταινία απαιτεί την προσωρινή απασχόληση πολλών ειδικοτήτων που συμπράττουν για την παραγωγή και μετά διαλύονται. Ομοίως, πολλές «οικονομίες πλατφόρμας» ή διαμοιρασμού δίνουν τη δυνατότητα σε άτομα που επιθυμούν να καταναλώσουν μια υπηρεσία και άτομα που επιθυμούν να την παράσχουν να έλθουν σε απευθείας επαφή και να συμπράξουν ένα συμβόλαιο ανάθεσης εργασίας ανάμεσά τους. Αντιμετωπίζεται στα δύο άκρα της αγοράς εργασίας: π.χ. εξειδικευμένες υπηρεσίες συμβούλων επιχειρήσεων από τη μια μεριά, και υπηρεσίες ταξί (Uber), delivery ή ακινήτων (Airbnb), από την άλλη. Είναι αντικείμενο αμφισβήτησης

αν η σχέση εργασίας είναι απευθείας ανάθεση (αυτοαπασχόληση) ή αν είναι μισθωτή εργασία.

Κλίμακα ισοδυναμίας ενήλικων ή κλίμακα ισοδύναμων ενήλικων (adult equivalence scale): Στον υπολογισμό κατά κεφαλήν ποσών (π.χ. εισοδήματος, κατανάλωσης) σε νοικοκυριά και οικογένειες λαμβάνεται υπόψη η ηλικιακή διάρθρωση εξαιτίας οικονομικών κλίμακας στην κατανάλωση –δύο άτομα ζουν πιο φτηνά μαζί απ' ό,τι ξεχωριστά. Η κλίμακα ισοδυναμίας του ΟΟΣΑ μετρά τον/την σύζυγο ως 0,5 ισοδύναμο και τα ανήλικα ως 0,3. Διαίρεση με την τετραγωνική ρίζα του αριθμού μελών του νοικοκυριού είναι σχεδόν το ίδιο. Το αποτέλεσμα είναι να εκφραστεί το μέγεθος του νοικοκυριού με τη μορφή αριθμού ισοδύναμων ενήλικων.

Κοόρτη (cohort): Στη δημογραφία, άτομα που γεννήθηκαν τον ίδιο χρόνο. Διακρίνεται από την ηλικία με την έννοια ότι οι σημερινοί εξηντάρηδες (γεννηθέντες τη δεκαετία 1950) διαφέρουν από τους εξηντάρηδες της δεκαετίας του '90 που γεννήθηκαν τη δεκαετία 1930. Μπορεί να χρησιμοποιείται και πιο χαλαρά, ως σύνολο ατόμων που βίωσαν το ίδιο γεγονός την ίδια περίοδο, οπότε συμπίπτει με τη χρήση της λέξης γενιά –γενιά του Πολέμου, γενιά του Πολυτεχνείου, κ.ο.κ. Αρχικά, η κοόρτη ήταν μονάδα σε ρωμαϊκή λεγεώνα.

Λιμβικό/μεταιχμιακό σύστημα (limbic system): το σύνολο ανατομικών δομών που βρίσκονται μεταξύ του φλοιού και του υποθαλάμου στον εγκέφαλο και σχετίζεται με τον έλεγχο των συναισθημάτων και της συμπεριφοράς. Παίζει σημαντικό ρόλο στη μνήμη και στη μάθηση.

Λόγος εξάρτησης ηλικιωμένων: Ο αριθμός ατόμων άνω των 65 διά τον αριθμό ατόμων σε ηλικία 15-59, δηλαδή ο αριθμός των ατόμων σε ηλικία συνταξιοδότησης διά του αριθμού των ατόμων σε ηλικία εργασίας. Εξετάζεται σε επίπεδο πληθυσμού, συμπερι-

λαμβάνοντας και όσους δεν εργάζονται ή δεν παίρνουν σύνταξη. Ο αντίστοιχος λόγος εξάρτησης μεταξύ συνταξιούχων και εργαζομένων είναι το αντίστροφο του λόγου «εργαζόμενοι ανά συνταξιούχο». Κρίσιμος δείκτης για τη βιωσιμότητα των διανεμητικών συστημάτων συντάξεων, αφού εκφράζει τα πόσα άτομα μπορούν να εργάζονται για να χρηματοδοτούν μια σύνταξη. Τη δεκαετία του 1950, ο δείκτης αυτός στην Ελλάδα ήταν άνω του 4. Τώρα είναι κάτω του 2.

Μακροχρόνια φροντίδα: Μην υγειονομικές υπηρεσίες προς άτομα μη αυτοεξυπηρετούμενα, προκειμένου να εξασφαλιστούν βασικές ανάγκες της καθημερινότητας –όπως φαγητό, πλύσιμο, ντύσιμο, καθαριότητα σπιτιού κ.ο.κ. Συνήθως αναφέρεται σε ηλικιωμένους αλλά συμπεριλαμβάνει οποιονδήποτε δεν είναι αυτοεξυπηρετούμενος –όπως άτομα με σωματική ή διανοητική αναπηρία. Μπορεί να χορηγείται στο σπίτι ή σε εξειδικευμένα ιδρύματα.

Μέθοδος, ιστορική ή μέθοδος περιόδου: Στη δημογραφία είναι η μέθοδος που χρησιμοποιεί ιστορικούς μέσους όρους, οι οποίοι προκύπτουν από διαθέσιμες στατιστικές που αφορούν άτομα της ίδιας ηλικίας αλλά ενδεχομένως από προηγούμενες γενιές (κοόρτες). Η προέκταση στο μέλλον γίνεται εξετάζοντας τις συσχετίσεις μέχρι σήμερα, χρησιμοποιώντας όλα τα στοιχεία (συμπληρώνοντας από παλαιότερες γενιές για τις γενιές που βρίσκονται εν ζωή).

Μέθοδος, προοπτική: Στη δημογραφία η μέθοδος αυτή αντιστοιχίζει την επιβίωση κάθε κοόρτης μόνο από στοιχεία που αφορούν στην ίδια. Πλήρης καταγραφή είναι δηλαδή εφικτή μόνο όταν πεθάνει και το τελευταίο μέλος μιας γενιάς. Προεκτείνει στο μέλλον τη στατιστική σχέση που εντοπίζεται στο παρελθόν αξιοποιώντας στοιχεία της ίδιας γενιάς.

Μηχανική μάθηση (machine learning): Μηχανές (υπολογιστές) που είναι ικανές να διδάσκονται από τα λάθη τους και να τα διορ-

θώνουν, χωρίς να έχουν προγραμματιστεί από πριν. Έχει κοινά με την υπολογιστική στατιστική και την εξόρυξη δεδομένων.

Νοικοκυριό του διπλού εισοδήματος (dual income household): Οικογένεια στην οποία και οι δύο σύζυγοι εργάζονται.

Νύγματα, συμπεριφορικά (behavioural nudges): Σύμφωνα με τα συμπεριφορικά οικονομικά, η συμπεριφορά στην οικονομία πολλές φορές αφίσταται από το ορθολογικό –π.χ. όταν ισχυρά κίνητρα δεν οδηγούν σε ανταπόκριση. Τα νύγματα θεωρούν ότι αυτό πολλές φορές οφείλεται σε συνήθεια ή εσφαλμένη θεώρηση, η οποία μπορεί να υπερνικηθεί με νύγματα –αλλάζοντας για παράδειγμα τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζεται μια επιλογή. Συνδέονται με το έργο του Ρίτσαρντ Θέιλερ (Βραβείο Νόμπελ 2017).

Οικονομίες διαμοιρασμού (sharing economy): Οικονομική δραστηριότητα συνήθως μέσω υπολογιστών, αρχικά μέσω ανταλλαγής αρχειών ή πληροφοριών μεταξύ χρηστών (peer to peer). Τώρα χρησιμοποιείται σε ανταλλαγές μέσω διαδικτύου, ακόμη και όταν αυτές αφορούν επιχειρήσεις (B2B). Παραδείγματα είναι η UberX και η Lyft στις μεταφορές, η Airbnb στις ενοικιάσεις ακινήτων ή η Dogvacay στη φύλαξη κατοικίδιων ζώων.

Οικονομίες μεγαλύτερης αγοράς (thick market effects): Αποτελέσματα ή φαινόμενα που προκύπτουν όταν η αγορά ενός προϊόντος ξεπεράσει κάποιο ελάχιστο μέγεθος.

Οικονομικός αλφαριθμητισμός, γραμματισμός (financial literacy): Το αντίστοιχο του αλφαριθμητισμού ή αναριθμητισμού, όμως για οικονομικές έννοιες όπως ο ανατοκισμός, ο πληθωρισμός κ.ο.κ. Αποτελεί πεδίο έρευνας των συμπεριφορικών οικονομικών. Στην κοινωνική προστασία, καθώς οι περισσότερες αποφάσεις παραπέμπονται στα άτομα, ενδεχόμενες ελλείψεις

στον οικονομικό αναλφαβητισμό μπορούν να δημιουργούν αυξανόμενα προβλήματα.

Ομοιοτυπική σύζευξη/επιλεκτικό ζευγάρωμα (assortative mating): Όταν οι δύο σύζυγοι μοιάζουν ως προς τα εκπαιδευτικά και οικονομικά χαρακτηριστικά μεταξύ τους –π.χ. όταν απόφοιτοι πανεπιστημίου, στελέχη επιχειρήσεων παντρεύονται μεταξύ τους κλπ. Η ομοιοτυπική σύζευξη επιτείνει τις ανισότητες στην αγορά εργασίας –αφού χαμηλόμισθοι παντρεύονται χαμηλόμισθες κ.ο.κ.

Ονομαστικές μετρήσεις (nominal measures): Μετρήσεις οικονομικών μεγεθών που δεν αφαιρούν την επίπτωση γενικευμένης αύξησης των μισθών (πληθωρισμό). Αντιδιαστέλλεται με πραγματικές μετρήσεις.

Περιθώριο κινδύνου (risk premium): Το τμήμα της απόδοσης μιας επένδυσης που αποζημιώνει για την ανάληψη επιπλέον κινδύνου (ρίσκου) όπως π.χ. η χρεοκοπία.

Πληθοπορισμός (crowd-sourcing): Η εκτέλεση μιας δραστηριότητας με συμμετοχές από χρήστες του διαδικτύου. Μπορεί να αφορά τη συλλογή χρηματικών συνδρομών αλλά και την ανάθεση επαναληπτικών εργασιών (π.χ. Amazon Mechanical Turk) αλλά και υψηλότερου διανοητικού επιπέδου (π.χ. σύνταξη στη Wikipedia).

Πόλωση της αγοράς εργασίας (hollowing out of the labour market): Η διαδικασία απομείωσης των θέσεων εργασίας μεσαίων δεξιοτήτων με παράλληλη αύξηση τόσο των υψηλών δεξιοτήτων όσο και των χαμηλών. Θεωρείται ότι δημιουργείται από τεχνολογικές εξελίξεις που επιτρέπουν την αυτοματοποίηση διαδικασιών ρουτίνας (σε τράπεζες, ασφαλίσεις, θέσεις γραφείου), ενώ αφήνουν αλώβητες τις υπηρεσίες που απαιτούν προσωπική παρουσία και ιδιαίτερα δημιουργικές δραστηριότητες.

Πορτφόλιο (,καριέρα-) / Πορτφόλιο (,ζωή-) / παράλληλη απασχόληση (portfolio career): Οικονομική δραστηριότητα ενός ατόμου που αξιοποιεί πολλές διαφορετικές πηγές εισοδήματος. Θα μπορούσε να αφορά σε ελεύθερους επαγγελματίες αλλά και την παράλληλη απασχόληση σε δύο δουλειές (π.χ. καθηγητές που κάνουν και ιδιαίτερα, μισθωτοί που εργάζονται ως ταξιτζήδες το απόγευμα, συνταξιούχοι που εργάζονται ως σύμβουλοι επιχειρήσεων κλπ.). Στην Ελλάδα από το 2016 εξομοιώνεται με μισθωτή απασχόληση και υπόκειται στις ανάλογες εισφορές.

Ποσοστό αναπλήρωσης: Το ποσοστό των εισοδημάτων εργασίας στο οποίο αντιστοιχεί μια σύνταξη, συνάρτηση συνήθως της περιόδου ασφάλισης. Συνήθως εκφράζεται ως ποσοστό του τελευταίου μισθού· συστήματα συντάξεων, όταν υπολογίζουν τη σύνταξη, μπορούν να ορίζουν το εισόδημα προς αναπλήρωση ως τον μέσο όρο εισοδημάτων συγκεκριμένης περιόδου –από τα τελευταία 5 χρόνια ως και το σύνολο της εργασιακής ζωής.

Ποσοστό συμμετοχής: Το ποσοστό ατόμων μιας συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας του πληθυσμού που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, εξαιρώντας όσους/ες δεν προσφέρουν εργασία επ' αμοιβή. Η συμμετοχή νοείται ως οι εργαζόμενοι/ες συν τα άτομα που ψάχνουν για εργασία (άνεργοι). Δεν συνδέεται άμεσα με το ποσοστό ανεργίας γιατί το τελευταίο εκφράζεται ως ποσοστό των συμμετεχόντων και όχι του πληθυσμού.

Προσδόκιμο ζωής/επιβίωσης (life expectancy): Το πόσα χρόνια (με βάση στατιστικές παρατηρήσεις) αναμένεται να επιβιώσει κάποιος. Διακρίνεται από το προσδόκιμο στη γέννηση και το προσδόκιμο σε συγκεκριμένη ηλικία –βασισμένο δηλαδή στην πιθανότητα ότι θα ζήσει πέραν μιας ηλικίας, με δεδομένο ότι έχει ήδη επιβιώσει ως τότε (δεσμευμένη πιθανότητα).

Προσδόκιμο ζωής/επιβίωσης, μέγιστο (best practice life expectancy): Ο μέγιστος μέσος όρος διάρκειας ζωής που παρατηρείται μεταξύ χωρών που δημοσιεύουν στατιστικές επιβίωσης σε όλο τον κόσμο. Το μέγιστο ενός έτους μπορεί να αναφέρεται σε διαφορετική χώρα από το μέγιστο κάποιου άλλου. Σηματοδοτεί, υπό μια έννοια, το υψηλότερο σημείο του πήχυ που μπορεί να ελπίζει κάποιος, φροντίζοντας να έχει όλα τα θετικά στοιχεία με το μέρος του (εισόδημα, διατροφή, ιατρική φροντίδα κ.ο.κ.).

Πυραμίδα, χρηματοοικονομική: Συλλογικό χρηματοοικονομικό σχήμα που βασίζεται σε μια συνεχώς διευρυνόμενη συμμετοχή προκειμένου να χρησιμοποιεί χρήματα ατόμων που μόλις συμπράττουν για να εξασφαλίσει υψηλές αποδόσεις στους παλαιότερους συμμετόχους. Σχήματα τέτοια αργά ή γρήγορα καταρρέουν, αφού απαιτούν μια συνεχώς διευρυνόμενη συμμετοχή. Τέτοια ήταν οι αλβανικές πυραμίδες που κατέρρευσαν συμπαρασύροντας το κράτος το 1997, ή το σκάνδαλο Μάντοφ στις ΗΠΑ το 2008. Στα ελληνικά λέγονται και «αεροπλανάκια». Έχουν κοινά στοιχεία με το διανεμητικό σύστημα συνταξιοδότησης· για να διακριθεί αυτό απαιτείται προσεκτική αναλογιστική διαχείριση.

Πυρήνες, επιχειρηματικοί (business clusters): Σε επιχειρήσεις, συγκεντρώσεις ομοειδών επιχειρήσεων που εξασφαλίζουν κοινές οικονομίες λειτουργίας –π.χ. στην εξασφάλιση επιχειρηματικών υποδομών, ύπαρξη εκπαιδευμένου προσωπικού κ.ά. Μεταφράζεται επίσης και ως συγκεντρώσεις.

Ρυθμός απόδοσης ασφαλών τοποθετήσεων (risk-free assets): Η απόδοση επενδύσεων με πολύ χαμηλό ρίσκο. Στα χρηματοοικονομικά, αυτό θεωρείται ότι αντιστοιχεί σε κρατικά ομόλογα τα οποία δεν έχουν κίνδυνο χρεοκοπίας. Στην Ευρωζώνη, μετά την ελληνική κρίση, τέτοιο ρόλο παίζουν τα ομόλογα της γερμανικής κυβέρνησης.

Στεγαστικό δάνειο αντίστροφο: βλ., παραπάνω ενυπόθηκη πρόσοδος.

Συγκέντρωση και επιμερισμός κινδύνου (risk pooling): Η ασφαλιστική αγορά προστατεύει από το ρίσκο (κίνδυνο) ως εξής: σε πρώτη φάση, οι κίνδυνοι συγκεντρώνονται π.χ. από ασφαλιστική εταιρεία ή από ένωση προσώπων. Σε δεύτερη φάση, οι κίνδυνοι επιμερίζονται με τρόπο ώστε να αλλάξει η κατανομή τους, και οι επιπτώσεις του κινδύνου να είναι μικρότερες. Ο επιμερισμός μπορεί να γίνει μεταξύ όλων των συμμετεχόντων (αμοιβαιοποίηση), οπότε το τμήμα του κινδύνου που αντιστοιχεί στον καθένα είναι μικρότερο –πράγμα που ευνοείται αν οι ατομικοί κίνδυνοι είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους. Μια δεύτερη μέθοδος είναι η μεταφορά μεγαλύτερου τμήματος του συνολικού κινδύνου προς άτομα με μικρότερη αποστροφή στον κίνδυνο, για τα οποία η ανάληψη κινδύνου έχει μικρότερο ψυχολογικό κόστος ή έχουν περισσότερες οικονομικές δυνατότητες να ανταπεξέλθουν. Η ασφαλιστική αγορά βασίζεται και στους δύο μηχανισμούς.

Σύμβουλος αναζήτησης στελεχών (search consultant): Σύμβουλος επιχειρήσεων που ειδικεύεται στην εξεύρεση στελεχών. Διεθνώς υπάρχουν εξειδικευμένες εταιρείες που παρέχουν αυτή την υπηρεσία.

Συμπεριφορικά οικονομικά: Νέος κλάδος οικονομικών που δεν λαμβάνει ως δεδομένη την ορθολογική συμπεριφορά. Αντιθέτως βασίζεται σε εμπειρικές παρατηρήσεις ότι υφίστανται συστηματικές αποκλίσεις από τον ορθολογισμό, με βάση τις οποίες διαμορφώνονται εναλλακτικές υποθέσεις συμπεριφοράς. Θεμελιωτές του κλάδου θεωρούνται οι Ντάνιελ Κάνεμαν (Νόμπελ Οικονομικών 2002) και Άμος Τβέρσκι. Εφαρμογές είναι η υπερβολική αναγωγή ή η θεωρία προοπτικής (prospect theory).

Συνεργατικός προγραμματισμός (hackathon): Συνεργατική δραστηριότητα προγραμματιστών για την εντατική εργασία σε μεγάλα προγράμματα συγγραφής λογισμικού.

Συνταξιοδοτικά προγράμματα (συντάξεις) καθορισμένης εισφοράς: (1) Για το άτομο, όταν προκαθορίζεται το ποσοστό εισφοράς και το ύψος της σύνταξης προκύπτει εξ υπολοίπου. (2) Για το σύστημα, σε περίπτωση μεταβολών το ρίσκο αναλαμβάνουν οι συνταξιούχοι ή οι λοιποί εγγυητές και όχι οι εργοδότες. (3) Για τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα: σύστημα με προκαθορισμένη τη μέγιστη επιβάρυνση του εργοδότη σε περίπτωση αδυναμίας πληρωμών (defined contribution).

Συνταξιοδοτικά προγράμματα (συντάξεις) καθορισμένης παροχής: (1) Για το άτομο, όταν προκαθορίζεται η σύνταξη ως συνάρτηση των τελικών αποδοχών και το ύψος των εισφορών προκύπτει εξ υπολοίπου. (2) Για το σύστημα, σε περίπτωση μεταβολών το ρίσκο αναλαμβάνουν οι χρηματοδότες (π.χ. εργοδότες, ασφαλισμένοι) και όχι οι δικαιούχοι (defined benefit).

Συνταξιοδοτικά συστήματα, διανεμητικό (Pay-as-You-Go): Τρόπος χρηματοδότησης των συντάξεων, με τον οποίο οι σημερινές εισφορές πληρώνουν τις σημερινές συντάξεις, χωρίς να σχηματίζεται κεφάλαιο (αγγλικά=Pay-As-You-Go, γαλλικά=Systeme de répartition). Διανέμει πόρους μεταξύ γενεών και διακρίνεται (παρά τα συχνά λάθη) από ένα αναδιανεμητικό σύστημα που αναδιανέμει πόρους μέσα σε μια γενιά (π.χ. από πλούσιους σε φτωχούς). Συνήθως εφαρμόζεται σε δημόσιες συντάξεις ή στην κοινωνική ασφάλιση.

Συνταξιοδοτικά συστήματα, κεφαλαιοποιητικό (funded, pre-funded): Τρόπος χρηματοδότησης των συντάξεων, με τον οποίο οι σημερινές εισφορές συσσωρεύονται σε ατομικούς λογαριασμούς και

σχηματίζουν αποθεματικό, η απόδοση του οποίου χρηματοδοτεί τις μελλοντικές συντάξεις (funded, pre-funded). Χαρακτηρίζει συνήθως ιδιωτικές ή επαγγελματικές συντάξεις.

Συνταξιοδοτικά συστήματα, πολλαπλών πυλώνων (multi-pillar): Σύστημα συντάξεων στο οποίο το συνολικό ποσό μπορεί να εισπράττεται τμηματικά από ξεχωριστούς φορείς που ενσωματώνουν την κοινωνική αλληλεγγύη (1ος –με διανεμητική χρηματοδότηση), την επαγγελματική αλληλεγγύη (2ος) ή την ατομική αποταμίευση (3ος –με κεφαλαιοποιητική χρηματοδότηση). Αν και πρόκειται περί τριών στρώσεων, η λέξη «πυλώνας» αναφέρεται στο ότι η συνολική κάλυψη στηρίζεται σε τρία χρηματοδοτικά συστήματα που ακολουθούν διαφορετική λογική.

Σύντμηση της νοσηρότητας (compression of morbidity): Θεωρία, σύμφωνα με την οποία καθώς επιμηκύνεται το προσδόκιμο ζωής, το διάστημα κατά το οποίο το άτομο δεν είναι σε καλή υγεία, μειώνεται –σε απόλυτο αριθμό ετών ή ποσοστιαία στο σύνολο. Αντιδιαστέλλεται με την επιμήκυνση της νοσηρότητας. Συναντάται επίσης ως «συμπίεση της νοσηρότητας». Σχετίζεται αρχικά με τον Τζέιμς Φριζ το 1980. Αντιδιαστέλλεται με τη θεωρία «επέκτασης της νοσηρότητας» που αρχικά διατυπώθηκε το 1977 από τον Ε.Μ. Γκρούνμπεργκ.

Τεκμαρτό ενοίκιο: Το υποθετικό ενοίκιο που θα πλήρωνε ένας πολίτης που ιδιοκατοικεί αν νοίκιαζε το σπίτι από τον εαυτό του. Υπολογίζεται με δύο τρόπους: είτε συγκρίνοντας με ενοίκια ομοειδών κατοικιών, είτε υπολογίζοντας ένα ποσοστό απόδοσης πάνω στην τιμή πώλησης (αξία) του σπιτιού.

Τεχνολογία νέφους/cloud (cloud technology): Τρόπος οργάνωσης αρχείων που βασίζεται στην κεντρική αποθήκευση πληροφοριών και στην πρόσβαση σε αυτά μέσω διαδικτύου.

Υπερβολική αναγωγή/ υπερβολική προεξόφληση (hyperbolic discounting): Ένας τρόπος αναγωγής (προεξόφλησης) μελλοντικών αξιών για να συγκριθούν με αξίες άλλων περιόδων. Παράγει διαχρονική ασυνέπεια, αφού, καθώς εξελίσσεται ο χρόνος, άτομα που λειτουργούν με αυτόν τον τρόπο θα διαπιστώσουν ότι πρέπει να αναθεωρήσουν τις επιλογές τους. Αντιδιαστέλλεται με την προεξόφληση μέσω παρουσών αξιών (εκθετική αναγωγή) που εξασφαλίζει διαχρονική συνέπεια, δηλαδή αντιπροσωπεύει τον ορθολογισμό: στην εκθετική αναγωγή, εφόσον δεν έχουμε νέα πληροφορία, αυτό που λέμε τώρα ότι θα κάνουμε σε μακρινές μελλοντικές περιόδους είναι αυτό που θα κάνουμε κι όταν αυτές έρθουν. Αντιθέτως, στην υπερβολική αναγωγή, το βάρος που αποδίδεται σε μελλοντικές εισπράξεις μειώνεται γρήγορα για κοντινούς χρόνους, ενώ μεταγενέστεροι χρόνοι εξετάζονται ως περίπου ισοδύναμοι· όσο το μέλλον έρχεται πιο κοντά, σταθμίζουμε τα πράγματα διαφορετικά και δεν εφαρμόζουμε τα σχέδια που είχαμε κάνει. Είναι ένα από τα σημεία στα οποία τα συμπεριφορικά οικονομικά διαφέρουν από τη συνήθη νεοκλασική θεωρία.

Χρηματοοικονομικά/οικονομικά: Τα χρηματοοικονομικά (finance) εξετάζουν τη λειτουργία χρηματαγορών και χρηματοοικονομικών στοιχείων, τυπικά αναλύοντας χρηματικές ροές ή αξίες. Τα οικονομικά (economics) εξετάζουν την οικονομική συμπεριφορά των ανθρώπων και των επιχειρήσεων χωρίς να περιορίζονται σε χρηματικές συναλλαγές. Τα χρηματοοικονομικά μπορούν να εξεταστούν ως (μαθηματικά απαιτητικό) υποσύνολο των οικονομικών, αν και τα τελευταία χρόνια διδάσκονται ως αυτοτελές αντικείμενο. Ατυχώς και τα δύο στα ελληνικά αποκαλούνται «οικονομικά», με αποτέλεσμα συχνές παρανοήσεις.

Χρόνος, μεταβατικός (gap year): Διάστημα συνήθως διάρκειας ενός έτους που μεσολαβεί μεταξύ δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, συνήθως ως αποτέλεσμα επιλογής.

