WDA Forum St. Gallen
7. Demografie Dialog Schweiz

«Generationen im Wandel:
Generationensolidarität – Generationengerechtigkeit»

«Les générations en mutation:
Solidarité intergénérationnelle - équité intergénérationnelle»

«Generazioni in cambiamento:
Solidarietà generazionale - Giustizia generazionale»

«Las generaziuns en transfurmaziun:
solidaritad e gistadad tranter las generaziuns»

«Generations in Change:
Generational Solidarity - Generational Justice»

Bad Zurzach
14.-15. Juni 2022

Über das WDA Forum

Das **WDA Forum** (World Demographic & Ageing Forum) ist ein weltweit vernetzter **Think Tank** für den Wissensaustausch sowie die Erarbeitung von gesellschaftlichen und ökonomischen Reformansätzen im Zusammenhang mit dem globalen demografischen Wandel. Das 2002 gegründete und mit der Universität St. Gallen (HSG) assoziierte WDA Forum veranstaltet seither u.a. den World Demographic & Ageing Kongress mit 400 - 500 Teilnehmenden aus der ganzen Welt.

Neben **Forschung und Lehre** an der HSG greift das WDA Forum mit **Expertenveranstaltungen** gezielt demografische Schwerpunktthemen auf und stimuliert damit den öffentlichen Diskurs zu aktuellen und zukünftigen demografischen Herausforderungen in der Schweiz und weltweit.

Im Januar 2021 wurde das **WDA Global Longevity Council** mit Demografie-Expert-/innen von allen Kontinenten gegründet. Dieses Council mit einer globalen Sicht auf den demografischen Wandel und einem Zeitfenster bis 2050 dient als Diskussionsplattform für Demografie-basierte Strategien in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Gemeinsam mit der SNB und der Universität Basel beschäftigt sich das WDA Forum seit Januar 2022 im Rahmen eines grossangelegten Forschungsprojektes mit dem Thema **Financial Demography**, also dem Einfluss der Demografie auf die **Finanzmärkte**.

Studierende der Universität St. Gallen sowie weiteren renommierten Hochschulen (Andrássy Universität/ Budapest, Makerere Universität/Kampala etc.) werden bewusst eingebunden. Letztlich ist es diese Generation, welche den demografischen Wandel und seine Konsequenzen nicht nur voll erleben wird, sondern diesen auch aktiv gestalten muss.

Demografie Dialog Schweiz: Die Zielsetzung

Die Schweiz ist nicht nur Heimatland des WDA Forum; in den kommenden Jahren wird sie auch eine der von demografischen Veränderungen am stärksten betroffenen Nationen sein. Dem WDA Forum ist es deshalb ein wichtiges Anliegen, die Besonderheiten des demografischen Wandels in diesem Land nicht nur besser zu verstehen, sondern gemeinsam mit jungen Menschen sowie Entscheidungsträgern/-innen aus Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft innovative Ansätze für eine zukunfts- und wettbewerbsfähige Schweiz zu entwickeln.

Erklärtes Ziel des «Demografie Dialog Schweiz» ist es: (1) Relevante Themenkomplexe im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel der Schweiz offen und aus verschiedensten Perspektiven zu diskutieren; (2) Beiträge und Thesen zu erarbeiten, um diesen Wandel als einen Fortschritt für die ganze Gesellschaft zu gestalten – unabhängig von Alter, Geschlecht und Lebensform.

Die Themen der bisherigen Veranstaltungen **«Demografie Dialog Schweiz»** waren:

- **Braucht es einen Generationenvertrag?**
  Schloss Hüningen, 3510 Konolfingen/BE, 1. – 2. März 2012
- **Disparitäten der Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz**
  Villa Garbald, 7608 Castasena/GR, 30. – 31. März 2013
- **Die Schweiz und ihre Nationale Demenzstrategie 2014-17**
  Resort Widenmoos, 5057 Reitnau/AG, 20. - 21. Mai 2014
- **Welche Gesundheitsversorgung braucht eine alternde Gesellschaft**?
  Brissago/TI, 4.-5. Juni 2015
- **Anreize für eine aktive Pensionierung**
  Wolfsberg/TG, 30.-31. Mai 2017
- **Hürden überwinden – Schritte für ein anderes und längeres Erwerbsleben in der Schweiz**
  Swiss Re Centre for Global Dialogue, Rüschlikon, 30.-31. August 2021

Die Teilnehmer-/innen

Buchmann, Manuel	Ökonom, WDA Forum, St. Gallen und Demografik, Basel
Chuard-Keller, Patrick	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundeskanzlei, Sektion Strategische Führungsunterstützung
Gaberthüel, Swen	Generalsekretär JF, FDP. Die Liberalen
Groth, Hans	Verwaltungsratspräsident WDA Forum, St. Gallen
Höpflinger, François	Sozialforscher, em. Universität Zürich, Zürich
Kaiser, Martin	Head Public Affairs, Swiss Life, Zürich
Leuenberger, Moritz	Alt-Bundesrat
Mäder, Ueli	Soziologe, em. Universität Basel
Marti, Corinne	Mitglied der Direktion, Zähringer Privatbank, Bern
Muret, Nicole	Verfasserin Master-Thesis Universität St. Gallen «Lebensformen eines 100-jährigen Lebens - Nur wer plant erntet im Alter»
Müller-Stewens, Günter	Managementforscher, em. Universität St. Gallen
Pfister, Marianne	Geschäftsführerin, Dachverband Spitex Schweiz, Bern
Regenass, Regina	Geschäftsführerin, WDA Forum, St. Gallen
Scheibli, Erich	Leiter Care Management P, SWICA, Zürich
Schneider, Norbert F.	Direktor, Bundesamt für Bevölkerungswissenschaften, Wiesbaden
Seel, Claudia	Head Human Resources, ZURZACH Care Unternehmensgruppe, Bad Zurzach
Steiert, Jean-François	Staatsrat, Direktor, Direktion für Raumentwicklung, Infrastruktur, Mobilität und Umwelt, Kanton Freiburg, Freiburg
Vautravers, Isabelle	Geschäftsführerin, Sanitas Schweiz, Zürich
Wenger, Virginia	Co-Autorin «Generationen-Barometer 2021 – sotomo Zürich

«Generationen im Wandel: Generationensolidarität - Generationengerechtigkeit»

Ausgangslage

Generationen und deren Beziehungen untereinander prägen jede Gesellschaft und sie gehen weiter als die Sicherstellung der Existenz jedes einzelnen. Gerade in der Schweiz sind wir auch aufgrund unseres immer längeren Lebens mit der Herausforderung konfrontiert, Menschen unabhängig vom kulturellen Hintergrund und vom Alter bedürfnisgerecht in unsere Strukturen zu integrieren. Dabei geht es in einer modernen Gesellschaft neben der Weitergabe unseres kulturellen Erbes auch um die Weiterentwicklung von Wohlfahrt, Wettbewerbsfähigkeit und Ökologie. Dies ist Aufgabe und Verantwortung aller!

In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Fragestellungen:

- *Wie definieren sich heute Generationen? Was sind Ihre Eigenschaften, Präferenzen und Beiträge?*
- *Wie können wir ein generationen-übergreifendes Verständnis füreinander weiter entwickeln?*
- *Was bedeutet Solidarität und gibt es dabei Grenzen?*
- *Was entsteht, wenn die Last für eine Generation als zu gross empfunden wird?*
- *Was bedeutet der Begriff «Entsolidarisierung»?*
- *Welches sind die Schnittstellen zwischen Generationen und welche Auswirkungen haben diese auf unsere Gesellschaft?*
- *Wie vergleicht sich unser Gesellschaftsmodell mit den anderen Ländern?*

Am 7. WDA Demografie Dialog **«Generationen im Wandel: Generationensolidarität - Generationengerechtigkeit»** haben namhafte Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die vielschichtigen Aspekte aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert und versucht, ein demografie-taugliches «Miteinander-Verständnis» zu entwickeln.

Das vorliegende Dokument fasst die Ergebnisse des 7. Demografie Dialog Schweiz zusammen.

Generationen im Wandel?

Brauchen wir einen neuen Gesellschaftsvertrag? In den letzten 100 Jahren hat sich in der Schweiz die Lebenserwartung fast verdoppelt; die Realeinkommen haben sich verachtfacht. Gleichzeitig ist die Dauer der Erwerbsarbeit gesunken. Unsere Chancen für ein Leben in Wohlstand sind grösser denn je. Trotz dieser «komfortablen Ausgangslage» glauben weniger als 50 % der erwachsenen Bevölkerung, dass wir diese materiellen Errungenschaften beibehalten können und es unseren Kindern, was die Lebens- und Umweltqualität betrifft, besser gehen wird.

Wie viel schuldet die Gesellschaft dem Einzelnen und was schulden die Einzelnen der Gesellschaft? Dies ist die zentrale Frage, welche sich für ein gemeinsames Verständnis von Generationensolidarität und Generationengerechtigkeit stellt.

Was gilt es zu wissen?

Ein soziales Miteinander

Bei Abstimmungen scheint die politische Macht klar verteilt: „Die Rentnergeneration habe nur eine der letzten 30 Volksabstimmungen in der Schweiz verloren“ ist ein gängiges Argument. Dabei stelle sich die Frage, ob sich in der Schweizer Politik der Graben zwischen Jung und Alt vertieft und wir uns auf dem Weg zu einer Gerontokratie befinden. Aktuelle Kontroversen drehen sich um die Folgen der Demografie und Finanzierung der AHV der älteren Generation durch immer weniger Erwerbstätige mit Anstellungsverhältnissen.

Die Diskussion um die demografischen Veränderungen wird allerdings zu eng geführt und wesentliche Faktoren sind zu wenig berücksichtigt:

- die geleistete unbezahlte Arbeit übersteigt die bezahlte Arbeit;
- Veränderungen von Arbeitsintensivität und Produktivität tragen zur Finanzierung der höheren Lebenserwartung bei;
- die Wertschöpfung aus dem Konsum der Renten bleibt häufig unerwähnt;
- die nicht unerheblichen materiellen und immateriellen Transferleistungen an die Kinder werden ausgeblendet.

Spannungen zwischen Generationen gehören zu einer lebendigen Gesellschaft. Entscheidend ist der Umgang damit mit einem Blick für das, was wesentlich, sinnvoll, gerecht, solidarisch und verbindend ist. Als Perspektive erscheint der Weg zu einer pluralen Gesellschaft mit einer differenzierten Identität, die Ambivalenzen zulässt und neue soziale Verbindlichkeiten unterstützt.

Soziologie der Generationen

Es gibt kein menschliches Leben ausserhalb von Generationenbeziehungen. Jede Gesellschaft sieht sich mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Existenz über die beschränkte Lebenszeit einzelner Menschen hinaus zu sichern. Man unterscheidet 4 unterschiedliche Generationenbegriffe:

- **Familial-verwandtschaftlich** *(Kinder-Eltern-Grosseltern)*
Von einem Verfall familialer Generationensolidarität kann keine Rede sein. Die Beziehungen haben sich eher verbessert. Dazu trägt auch die längere gesunde Lebenserwartung älterer Familienmitglieder wesentlich bei.

- **Pädagogisch** *(Lern- und Erziehungsprozesse)*
In einer hochdynamischen Gesellschaft werden Lernprozesse von Jung zu Alt immer wichtiger. Die Nutzung neuer Technologien wird zur Selbstverständlichkeit.

- **Zeitgeschichtlich-gesellschaftlich** *(zur gleichen Zeit Geborene mit historischen, kulturellen oder sozialen Gemeinsamkeiten)*
Unsere Gesellschaft besteht aus einem wachsenden Anteil von Binationalen in jungen Generationen mit unterschiedlichen Kultur- und Werteeinstellungen. Ein erfolgreiches Generationenmanagement sollte diese Unterschiede nicht aufheben, sondern aus diesen gezielt Kraft und Innovation schöpfen.

- **Wohlfahrtsstaatlich** *(wohlfahrtsstaatliche Verteilungsprozesse zwischen Altersgruppen – Generationenvertrag*)
Urbane Kulturen sind in der Schweiz eher ein «neues Phänomen» der 80iger und 90iger Jahre. Die Politik ist jedoch immer noch mehrheitlich ländlich geprägt. Die Behauptung, dass Junge eher unpolitisch sind, ist nicht zutreffend. Die digitalen Aktivitäten dieser Kohorte zeigen, dass sie sogar politisch aktiver ist als vor 20 Jahren. So entstehen neue Formen sozialer Verbindlichkeiten. Diese Aktivitäten bewegen sich mehrheitlich ausserhalb formaler parteipolitischer Kanäle. Aktuell fehlen in der Schweiz eine politische Beachtung und Zuständigkeit für die Rechte und Perspektive zukünftiger Generationen. Insbesondere sollten Massnahmen zur Verhinderung der intergenerationellen Armut erlassen werden.

Generationenbeziehungen sind immer wechselseitig (Abb. 1). Transferleistungen gibt es zwischen allen Altersgruppen; z.B. von Grosseltern an die Enkelkinder oder von sehr betagten Eltern an ihre erbberechtigten direkten Nachkommen.

Generationendialog und Generationengerechtigkeit in Deutschland

Das Prinzip und gleichzeitig das Problem des Umlageverfahrens der Alterssicherung basiert auf einem Solidarvertrag zwischen zwei Generationen. Doch es existieren mehr als zwei Generationen gleichzeitig und diese sind zudem keine homogenen Entitäten. Aus diesem Grund sollte das sequenzielle 3-Phasenmodell, bestehend aus Ausbildung, Erwerb, Ruhestand, auf dem unser Umlageverfahren basiert, in ein neu gedachtes Lebenslaufmodell überführt werden, in dem alle drei Bereiche dauerhaft parallel und mit wechselnden Akzenten integriert sind. Ein Beispiel wäre etwa der konsequente Abschied von der Vorstellung «man lernt als junger Mensch fürs Leben» hin zur Idee des „lebenslangen Lernens“. Der Übergang in den Ruhestand sollte dabei nicht abrupt, sondern fließend gestaltet werden und nicht nur an das chronologische Alter gekoppelt sein. Die Errungenschaft des «verdienten Ruhestands» der Wohlfahrtsgesellschaft sollte nicht preisgegeben werden, aber stärker mit der Idee verbunden werden, mehr Raum für soziale und wirtschaftliche Aktivitäten im Alter zu schaffen.

Immer länger arbeiten ist nicht die Lösung der demografisch bedingten Probleme des Arbeitskräftemangels und der Finanzierung der Sozialsysteme. Anders arbeiten über den Lebenslauf hinweg kann hier andere Perspektiven eröffnen. Der «atmende Lebenslauf», in dem die Arbeitsvolumina über den Lebenslauf hinweg flexibel verteilbar sind, könnte als Zielgröße dienen. Die Lebenslaufperspektive führt zu einer Neuverteilung von Bildung, Erholung und Aktivität über den gesamten Lebenslauf hinweg.

Ein «gerechter Generationenvertrag» sollte dafür sorgen, dass Einkommen nie unter ein bestimmtes Niveau fallen und Wertschöpfung altersunabhängig mit einem Anspruch auf Weiterbildung und Erholung erfolgt.

Wie tickt die Schweiz? Generationenbarometer 2021

Die Pandemie hat dazu beigetragen, unser Zukunftsbild zu trüben. Insbesondere die jüngeren Generationen haben stärker unter den Einschränkungen gelitten. Aber die Wahrnehmung ist anders: Die Hochbetagten werden als besonders benachteiligt empfunden. Konflikte sind nicht generationenabhängig, sondern entstehen eher zwischen Reich/Arm, Links/Rechts, Stadt/Land, Nachhaltigkeit ja oder nein.

Und so „tickt" die Schweiz: Ein grundlegender Graben zwischen den Generationen (Jung/Alt) existiert auch nach der Pandemie nicht. In verschiedenen Dimensionen entstand jedoch ein Wertewandel: Materielle Absicherung reicht nicht mehr für eine positive Zukunftsaussicht. Die Forderung nach Nachhaltigkeit verbunden mit einem klimafreundlichen Lebensstil ist bei den 18–24-Jährigen am ausgeprägtesten; die Selbsteinschätzung bei den Älteren ist weniger selbstkritisch. Eine Ausweitung der Wehrpflicht in Richtung Sozialdienst wird von allen Generationen befürwortet. Die Lebensarbeitszeit trifft ebenfalls auf eine mehrheitliche Zustimmung. Die Rechte der Jungen («New Generation Board») sollten auch im Generationenvertrag verankert sein. Eine Zustimmung für ein Stimmrechtsalter ab 16 Jahren findet sich allerdings nur bei den 18-35-jährigen. Die aktuelle Sozialpolitik ist nicht nachhaltig und sollte durch ein lebenslauforientiertes Modell neu ausbalanciert werden.

Vertrauen zwischen den Generationen in der Arbeitswelt

Die Chancen eines modernen Generationenmanagements sollten in jeder Unternehmensstrategie verankert sein. Als wesentlich werden folgende Elemente erachtet:

- Gestaltung einer generationengerechten Kultur hin zu mehr Wertschätzung für alle Altersstufen;
- Flexible Arbeitsformen, die einen lebensphasen-gerechteren Arbeitseinsatz ermöglichen;
- Modulare Wege der Karrieregestaltung – individuell, in verschiedene Richtungen, aber auch vertraglich flexibel anpassbar;
- Ein längeres Arbeits- bzw. Angestelltenleben – aber nicht zu Standard-Bedingungen. Es gilt flexiblere Modelle zu etablieren, die produktiv, nützlich und sinnhaft bzw. attraktiv sind;
- «Best Ager» Jobmarkt – das Potential der Beschäftigung aktiver Pensionierter gilt es zu nutzen;
- Umsetzen der Digitalisierungs-Chancen über alle Generationen.

Arbeitsplätze sollen über das gesamte Arbeitsleben attraktiv und inspirierend sein. Generationenmanagement muss sich vom «Schutzmassnahmen» - Ansatz lösen. Vertrauen und Solidarität zwischen Generationen sind prinzipiell vorhanden; in leistungsorientierten Unternehmen kommen sie doch schnell an Grenzen. Es gilt daher, intelligente Lösungen und Strukturen zu entwickeln, wie sich alle Generationen produktiv und sinnvoll einbringen können.

Dazu bedarf es eines ehrlichen und professionellen Umgangs mit Leistung, Motivation und Vergütung. Der Fachkräftemangel und die neuen Generationen werden ein Umdenken in neue Arbeitsformen beschleunigen. Transformationen, die viele Unternehmen aktuell durchlaufen, bieten zudem Möglichkeiten, die zu nutzen sind.

Solidarität und Gerechtigkeit zwischen den Generationen?

- **Was schuldet die ältere Generation der Jüngeren? Und was schuldet die jüngere Generation der Älteren?**
  Diese Frage ist nicht zeitgemäss. Der Begriff «Schuld» ist im Kontext des Generationenvertrages mit «Rechten und Pflichten» verknüpft. Die zukünftige Richtung führt zu einer Willensgesellschaft (abgeleitet von der Willensnation Schweiz) mit Nachhaltigkeit, Selbstreflexion, Gemeinschaftssinn, in welcher Werte und Normen neu überdacht werden.

- **Was ist die Rolle der Politik?**
  Der Diskurs sollte erweitert werden und sich nicht mehrheitlich auf die Älteren und Familien fokussieren. Die Parteipolitik sollte sich einer gemeinsamen Kultur der Zukunft mit Sachpolitik nähern. Mehr Jüngere sollten in der Politik vertreten sein. Die Sensibilisierung und das Verständnis für das Gemeinschaftsgefühl sollte auch in der Schule und auf lokalpolitischer Ebene gefördert werden. Ein provokativer Vorschlag wäre z.B. die Einrichtung von «Schattenbundesräten» aus den Jungparteien.

- **Welche Massnahmen sind dringlich und machbar?**
  Der Startpunkt für nachhaltige Veränderungen in unserer Gesellschaft ist eine andere Lebenslaufperspektive mit einer nie dagewesenen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Der grosse und breite Wohlstand in der Schweiz birgt jedoch wenig Veränderungsmotivation. Ein Aufheben von Altersslimiten führt zu mehr Selbstbestimmung und eröffnet individuelle Gestaltungsfreiräume. Als Möglichkeit zur sozialen Absicherung sollte das «bedingungslose Grundeinkommen» vorurteilsfrei geprüft und weiterentwickelt werden.

- **Welche Konsequenzen hat ein neuer Generationenvertrag aus der Lebenslaufperspektive?**
  Das 3-Phasen-Modell (Ausbildung/Erwerbsleben/Ruhestand) sollte ausgedient haben. Ein Abschied von der Idee eines abrupten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben unterstützt das soziale Engagement aller Generationen - auch Jüngere können sich engagieren. Ein schrittweiser Prozess zur Arbeitsflexibilisierung mit einem flexiblen Austritt aus dem klassischen Arbeitsprozess führt zu mehr Produktivität und kann über das gesamte Leben individuell gesteuert und adaptiert werden. Unser aktuelle Beschäftigungs- bzw. Erwerbsmodell ist rund 150 Jahre alt und entspricht nicht mehr den Bedürfnissen einer wettbewerbsfähigen und innovativen Industrie bzw. einer Wissensgesellschaft.

Fazit

Die Sorge um eine **faire Verteilung von Ressourcen und Chancen** zwischen denen, die heute leben und denen, die in Zukunft leben werden, birgt ein zunehmendes Konfliktpotenzial in sich. Entsprechend ist der **Druck zur Anpassung an eine Welt im Umbruch** gross.

Veränderte Gesellschaftsnormen – wie hin zu einer **lebenslangen Parallelität von Lernen, Erholen, Arbeiten und Erwerb** - führen zu einem bewusst reflektierenden Handeln, in welchem auch **zukünftigen Generationen ein Leben in Wohlstand** geniessen können.

Zur Erhaltung der **Generationensolidarität** gehören nach wie vor die Themenfelder **Kinder, Bildung, Gesundheit, Arbeit und Alter**. Diese sollten in einem zukunftstauglichen und **fairen Generationenvertrag** an die veränderten Lebensnormen angepasst werden.

Abbildung:

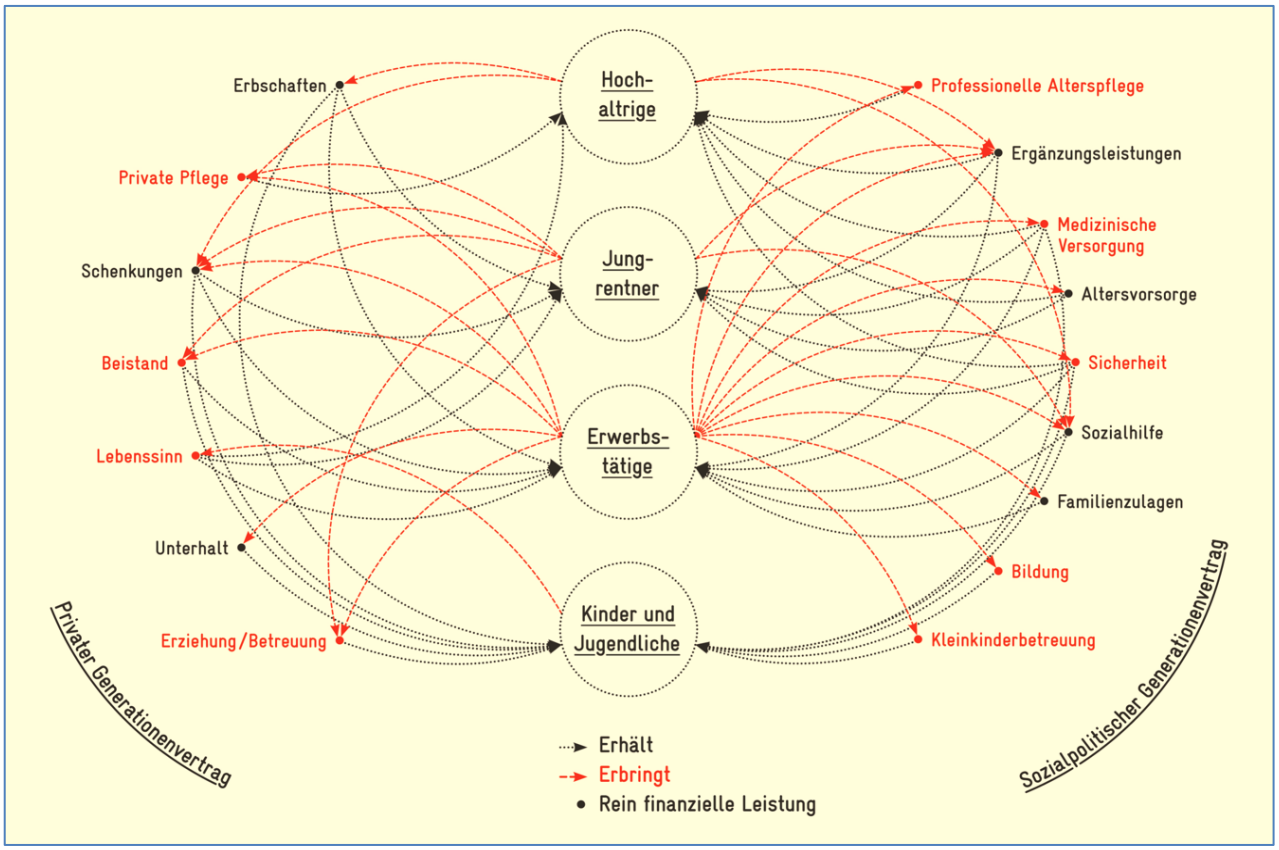

Abb. 1: Wechselseitige Generationenbeziehungen (nach Prof. Dr. F. Höpflinger, 2022)

«Les générations en mutation:
Solidarité intergénérationnelle - équité intergénérationnelle»

Situation de départ

Les générations et les relations entre elles marquent chaque société et vont au-delà de la garantie de l'existence individuelle. En Suisse, en raison de l'allongement de la durée de vie, nous sommes confrontés au défi d'intégrer les personnes dans nos structures en fonction de leurs besoins, indépendamment de leur origine culturelle et de leur âge. Dans une société moderne, il s'agit non seulement de transmettre notre héritage culturel, mais aussi de développer le bien-être, la compétitivité et l'écologie. C'est la tâche et la responsabilité de tous !

Dans ce contexte, les questions suivantes se posent :

- *Comment les générations se définissent-elles aujourd'hui ? Quelles sont leurs caractéristiques, leurs préférences et leurs contributions ?*
- *Comment pouvons-nous développer la compréhension entre générations ?*
- *Que signifie solidarité et celle-ci a-t-elle des limites ?*
- *Que se passe-t-il lorsque le poids pour une génération est jugé trop lourd ?*
- *Que signifie le terme "désolidarisation" ?*
- *Quelles sont les interactions entre les générations et quel est leur impact sur notre société ?*
- *Peut-on comparer notre modèle de société à d'autres pays ?*

Lors du 7e Dialogue démographique de la WDA **"Générations en mutation : solidarité entre les générations - équité entre les générations"**, des représentants connus de la politique, de l'économie et de la société ont abordé des aspects multiples sous différentes perspectives et ont tenté de développer une "compréhension commune" adaptée à la démographie.

Le présent document résume les résultats du 7ème Dialogue démographique suisse.

Des générations en mutation ?

Avons-nous besoin d'un nouveau contrat social ? Au cours des 100 dernières années, l'espérance de vie a presque doublé en Suisse ; les revenus réels ont été multipliés par huit. Parallèlement, la durée du travail rémunéré a diminué. La chance de vivre dans une certaine prospérité est plus grande que jamais. Malgré cette situation de départ "confortable", moins de 50 % de la population adulte pense que nous pourrons maintenir ces acquis matériels et que nos enfants s'en sortiront mieux en termes de qualité de vie et d'environnement.

Combien la société doit-elle à l'individu et combien l'individu doit-il à la société ? Telle est la question centrale qui se pose pour une compréhension commune de la solidarité et de l'équité intergénérationnelles.

Que faut-il savoir ?

Une cohabitation sociale

Lors des votations, le pouvoir politique semble clairement réparti. On entend souvent l'argument selon lequel "la génération des retraités n'a perdu en Suisse qu'une seule des 30 dernières votations populaires". La question se pose alors de savoir si le fossé entre jeunes et seniors dans la politique suisse ne se creuse pas et si nous ne sommes pas sur la voie d'une gérontocratie. Les controverses actuelles portent sur les conséquences de la démographie et du financement de l'AVS des aînés par un nombre toujours plus restreint d'actifs.

La discussion sur le changement démographique est toutefois menée de manière trop étroite et certains facteurs essentiels ne sont pas suffisamment pris en compte :
- le temps de travail non rémunéré est supérieur au travail rémunéré;
- l'augmentation de l'intensité du travail et de la productivité contribue au financement de l'allongement de l'espérance de vie;
- les seniors sont consommateurs. Ils créent une valeur qui n'est souvent pas mentionnée;
- les transferts matériels et immatériels vers leurs enfants, pourtant non négligeables, sont occultés.

Les tensions entre les générations font partie d'une société vivante. Il importe de les gérer en gardant à l'esprit ce qui est essentiel, utile, solidaire et fédérateur. On voit se dessiner la perspective d'une société plurielle, avec une identité différenciée, tolérant l'ambivalence et assumant de nouvelles obligations sociales.

Sociologie des générations

Il n'y a pas de vie humaine en dehors des relations intergénérationnelles. Chaque société est confrontée au défi d'assurer son existence au-delà de la durée de vie limitée des individus. On distingue 4 concepts différents de générations :

- Familial-relationnel *(enfants-parents-grands-parents)*
On ne peut pas vraiment parler d'un déclin de la solidarité familiale intergénérationnelle. Les relations se sont plutôt améliorées. L'allongement de l'espérance de vie en bonne santé des membres âgés de la famille y contribue largement.

- Pédagogique *(processus d'apprentissage et d'éducation)*
Dans une société hautement dynamique, les processus d'apprentissage de jeunes à seniors deviennent de plus en plus importants. L'utilisation des nouvelles technologies devient une évidence.

- Contemporain/social *(personnes nées à la même époque ayant des points communs (historiques, culturels ou sociaux).*
Notre société se compose d'une part croissante de binationaux dans les jeunes générations, avec des attitudes culturelles et des valeurs différentes. Une gestion des générations réussie ne devrait pas supprimer ces différences, mais plutôt en tirer une force, source d'innovation.

- État providence *(processus de répartition entre les groupes d'âge par l'État providence - contrat entre les générations*)
En Suisse, les cultures urbaines sont plutôt un nouveau "phénomène" des années 80 et 90. La politique reste cependant encore majoritairement rurale. L'affirmation selon laquelle les jeunes seraient plutôt apolitiques est erronée. Les activités numériques de cette cohorte montrent qu'elle est même plus active politiquement qu'il y a 20 ans. De nouvelles formes d'engagements sociaux voient ainsi le jour. Ces activités se déroulent le plus souvent en dehors des canaux formels de la politique partisane. Il manque actuellement en Suisse une compétence politique pour soutenir les droits et les perspectives des générations futures. Il conviendrait en outre d'adopter des mesures visant à prévenir la pauvreté intergénérationnelle.

Les relations entre générations sont toujours réciproques (fig. 1). Il existe des transferts entre tous les groupes d'âge ; par exemple des grands-parents aux petits-enfants ou des parents très âgés à leurs héritiers, descendants directs.

Dialogue et équité entre les générations en Allemagne

Le principe du système de répartition de l'assurance vieillesse repose sur un contrat de solidarité entre deux générations. Or, il existe plus de deux générations en même temps et celles-ci ne sont pas des entités homogènes. C'est pourquoi le modèle séquentiel en trois phases, formation, emploi, retraite, sur lequel repose notre système de répartition, devrait être transformé en un modèle de parcours de vie repensé, dans lequel les trois domaines sont intégrés en permanence et en parallèle. Ce serait par exemple l'abandon systématique de l'idée "qu'on apprend pour la vie quand on est jeune" au profit de l'idée "d'apprentissage tout au long de la vie". Le passage à la retraite ne devrait pas être brusque mais fluide et ne devrait pas être uniquement lié à l'âge chronologique. Les acquis de la retraite "bien méritée" de notre société de bien-être ne devraient pas être abandonnés, mais davantage liés à l'idée de donner plus d'espace aux activités sociales et économiques dans la vieillesse.

Travailler toujours plus longtemps n'est pas la solution aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de financement des systèmes sociaux liés à l'évolution démographique. Travailler différemment tout au long de la vie peut ouvrir d'autres perspectives dans ce domaine. Un parcours de vie "respirable", dans lequel le volume de travail puisse être réparti avec souplesse tout au long de la vie, pourrait servir de valeur cible. La perspective du parcours de vie conduit à une nouvelle répartition de la formation, du repos et de l'activité.

Un contrat de génération "équitable" devrait veiller à ce que les revenus ne tombent jamais en dessous d'un certain niveau et que la création de valeur soit indépendante de l'âge, avec un droit à la formation continue et au repos.

Comment la Suisse fonctionne-t-elle ? Baromètre des générations 2021

La pandémie a contribué à assombrir notre vision de l'avenir. Les jeunes générations ont particulièrement souffert des restrictions. Mais la perception habituelle est autre : ce sont les personnes très âgées qui sont perçues comme particulièrement défavorisées. Les conflits ne sont pas tant liés à la génération, qu'entre riches/pauvres, gauche/droite, ville/campagne, durabilité oui ou non.

Et voici comment la Suisse "fonctionne" : Il n'y a pas, après l'épidémie, de fossé fondamental entre les générations. Un changement de valeurs s'est toutefois produit dans plusieurs dimensions : la sécurité matérielle ne suffit plus pour avoir une vision positive de l'avenir. L'exigence de durabilité associée à un style de vie respectueux du climat est la plus marquée chez les 18-24 ans ; l'auto-évaluation chez les plus âgés est moins critique. Toutes les générations sont favorables à une extension du service militaire obligatoire dans le sens d'un service social. La durée du travail à vie recueille également une majorité d'avis favorables. Les droits des jeunes ("New Generation Board") devraient également être ancrés dans le contrat de génération. Une approbation de l'âge du droit de vote à partir de 16 ans ne se trouve toutefois que chez les 18-35 ans. La politique sociale actuelle ne vise pas à la durée. Elle devrait être réorientée vers un modèle axé sur le parcours de toute la vie.

Confiance entre les générations dans le monde du travail

Les chances d'une gestion moderne des générations devraient être ancrées dans chaque stratégie d'entreprise. Les éléments suivants sont considérés comme essentiels :

- Création d'une culture intergénérationnelle suscitant plus d'estime pour toutes les tranches d'âge ;
- Création de formes de travail flexibles, permettant une réalisation du travail plus adaptée aux différentes phases de la vie ;
- Des voies modulaires pour l'organisation de la carrière - individuelle, dans différentes directions, mais aussi adaptables contractuellement ;
- Une vie professionnelle ou salariée plus longue - mais non standardisée. Il s'agit d'établir des modèles plus flexibles qui soient productifs, utiles et attrayants ;
- Marché de l'emploi "Best Ager" – meilleure exploitation du potentiel d'emploi des retraités ;
- Mise en œuvre des opportunités de numérisation pour toutes les générations.

Les postes de travail doivent rester attrayants tout au long de la vie professionnelle. La gestion des générations doit se détacher de l'approche "mesures de protection". Certes la confiance et la solidarité entre générations existent ; mais dans les entreprises axées sur la performance, elles atteignent toutefois rapidement leurs limites. Il s'agit donc de développer des structures intelligentes permettant à toutes les générations de s'impliquer de manière productive et utile.

Pour cela, il est nécessaire d'adopter une approche honnête et professionnelle de la performance, de la motivation et de la rémunération. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'arrivée des nouvelles générations vont accélérer le changement de mentalité vers de nouvelles formes de travail. Les transformations que connaissent actuellement de nombreuses entreprises offrent en outre des possibilités qu'il convient d'exploiter.

Solidarité et équité entre les générations ?

- **La génération plus âgée doit-elle quelque chose aux plus jeunes ? Et l'inverse est-il vrai?**
  Cette question n'est pas d'actualité. Dans le contexte du contrat entre les générations, la notion de "dette" est liée aux concepts de "droits et devoirs". L'avenir mène plutôt à une société de "volonté" (terme dérivé de "Willensnation Schweiz") avec durabilité, autoréflexion, sens de la communauté, dans laquelle les valeurs et les normes sont repensées.

- **Quel est le rôle de la politique ?**
  Le discours devrait être élargi et ne pas se focaliser majoritairement sur les personnes âgées et les familles. La politique des partis devrait se rapprocher d'une culture commune de l'avenir avec une politique de fond. Davantage de jeunes devraient y être représentés. La sensibilisation et la compréhension de l'esprit communautaire devraient également être encouragées, à l'école comme au niveau de la politique locale. Une idée provocatrice pourrait être de créer des conseillers fédéraux "fantômes", issus des jeunes partis.

- **Quelles sont les mesures urgentes et réalisables ?**
  Un changement durable dans notre société doit se baser sur une autre perspective de parcours de vie, avec une flexibilisation sans précédent du marché du travail. La grande prospérité de la Suisse n'incite toutefois guère au changement. La suppression de la limite d'âge devrait conduire à une plus grande autodétermination et ouvrir des espaces d'organisation individuelle. L'idée d'un "revenu de base inconditionnel" devrait être examinée sans préjugés et développée dans l'optique d'une meilleure protection sociale.

- **Quelles sont les conséquences d'un nouveau contrat entre les générations dans la perspective du parcours de vie ?**
  Le modèle en trois phases (formation/vie active/retraite) devrait être dépassé. L'abandon de l'idée d'une sortie brusque de la vie active soutient l'engagement social de toutes les générations - même les plus jeunes peuvent s'engager. Une introduction progressive de flexibilisation du travail avec un mode de sortie souple pourrait conduire à une meilleure productivité et pourrait être géré et adapté individuellement tout au long de la vie. Notre modèle actuel d'emploi ou d'activité professionnelle est vieux d'environ 150 ans. Il ne correspond plus aux besoins d'une industrie compétitive et basée sur le développement des connaissances.

Conclusion

Le souci d'une **répartition équitable des ressources et des opportunités** entre ceux qui vivent aujourd'hui et ceux qui vivront demain recèle un potentiel de conflit croissant. En conséquence, la **pression pour s'adapter à un monde en pleine mutation est** forte.

L'évolution des normes sociales - comme le fait d'**apprendre, de se reposer, de travailler et d'acquérir des connaissances tout au long de la vie** - conduit à une action réfléchie, dans laquelle **les générations futures** pourront également profiter **d'une vie prospère.**

Pour préserver la **solidarité entre les générations**, il faut continuer à aborder les thèmes des **enfants, de la formation, de la santé, du travail et de la vieillesse**. Ceux-ci devraient être adaptés à l'évolution des normes de vie dans le cadre d'un **contrat intergénérationnel équitable** et adapté à l'avenir.

«Generazioni in cambiamento: Solidarietà generazionale - Giustizia generazionale».

Situazione iniziale

Le generazioni e le loro relazioni reciproche plasmano ogni società e vanno oltre la garanzia dell'esistenza di ciascun individuo. In Svizzera, in particolare, ci troviamo di fronte alla sfida di integrare le persone nelle nostre strutture in modo da soddisfare le loro esigenze, indipendentemente dal loro background culturale e dalla loro età, a causa del fatto che viviamo sempre più a lungo. In una società moderna, non si tratta solo di tramandare il nostro patrimonio culturale, ma anche di sviluppare ulteriormente il benessere, la competitività e l'ecologia. È un compito e una responsabilità di tutti!

In questo contesto sorgono le seguenti domande:

- *Come si definiscono le generazioni di oggi? Quali sono le loro caratteristiche, preferenze e contributi?*
- *Come possiamo sviluppare ulteriormente una comprensione intergenerazionale?*
- *Che cosa significa solidarietà e quali sono i suoi limiti?*
- *Cosa succede quando si ritiene che il fardello sia troppo grande per una generazione?*
- *Che cosa significa il termine "desolidarizzazione"?*
- *Quali sono le interfacce tra le generazioni e quale impatto hanno sulla nostra società?*
- *Come si colloca il nostro modello sociale rispetto a quello di altri Paesi?*

In occasione del 7° dialogo sulla demografia WDA **"Generazioni in cambiamento: solidarietà generazionale - giustizia generazionale",** rinomati rappresentanti della politica, dell'economia e della società hanno discusso i complessi aspetti da diverse prospettive e hanno cercato di sviluppare una "comprensione dell'insieme" demograficamente adeguata.

Questo documento riassume i risultati del 7° dialogo sulla demografia in Svizzera.

Generazioni in transizione?

Abbiamo bisogno di un nuovo contratto sociale? Negli ultimi 100 anni, l'aspettativa di vita in Svizzera è quasi raddoppiata. I redditi reali sono aumentati di otto volte. Allo stesso tempo, la durata dell'occupazione retribuita è diminuita. Le nostre possibilità di vivere una vita di prosperità sono più grandi che mai. Nonostante questa "comoda posizione di partenza", meno del 50% della popolazione adulta crede che saremo in grado di mantenere questi risultati materiali e che i nostri figli se la caveranno meglio in termini di qualità della vita e ambiente.

Quanto la società deve all'individuo e quanto l'individuo deve alla società? Questa è la domanda centrale che si pone per una comprensione comune della solidarietà generazionale e della giustizia intergenerazionale.

Cosa è importante sapere?

Un'unione sociale

Quando si tratta di referendum, il potere politico sembra essere chiaramente distribuito: "La generazione dei pensionati ha perso solo uno degli ultimi 30 referendum in Svizzera" è un argomento comune. La domanda è se il divario tra giovani e anziani nella politica svizzera si stia approfondendo e se ci stiamo avviando verso una gerontocrazia. Le attuali controversie ruotano attorno alle conseguenze della demografia e al finanziamento dell'AVS della generazione più anziana da parte di un numero sempre minore di persone occupate con contratto di lavoro.

Tuttavia, la discussione sui cambiamenti demografici è troppo limitata e i fattori essenziali non vengono presi sufficientemente in considerazione:
- Il lavoro non retribuito svolto supera quello retribuito;
- i cambiamenti nell'intensità del lavoro e nella produttività contribuiscono a finanziare un'aspettativa di vita più elevata;
- il valore aggiunto derivante dal consumo delle pensioni spesso non viene menzionato;
- i non trascurabili pagamenti di trasferimenti materiali e immateriali ai figli sono omessi.

Le tensioni tra generazioni fanno parte di una società viva. È fondamentale affrontare tutto questo con un occhio a ciò che è essenziale, significativo, giusto, solidale e unificante. Il percorso verso una società plurale con un'identità differenziata che consenta le ambivalenze e sostenga nuovi impegni sociali sembra essere una prospettiva.

Sociologia delle generazioni

Non esiste vita umana al di fuori delle relazioni generazionali. Ogni società deve affrontare la sfida di garantire la propria esistenza oltre la durata limitata della vita degli individui. Si distingue tra 4 diversi concetti di generazione:

- Famiglia *(figli-genitori-nonni)*
Non si può parlare di un declino della solidarietà familiare generazionale. Semmai i rapporti sono migliorati. Anche la maggiore aspettativa di vita in buona salute dei membri più anziani della famiglia contribuisce in modo significativo a questo fenomeno.

- Pedagogico *(processi di apprendimento ed educativi)*
In una società altamente dinamica, i processi di apprendimento dai giovani agli anziani stanno diventando sempre più importanti. L'uso delle nuove tecnologie sta diventando una cosa ovvia.

- Contemporaneo-sociale *(persone nate nello stesso periodo con affinità storiche, culturali o sociali).*
La nostra società è composta da una percentuale crescente di binazionali nelle generazioni più giovani, con atteggiamenti culturali e valoriali diversi. Una gestione generazionale di successo non deve annullare queste differenze, ma piuttosto trarne forza e innovazione in modo mirato.

- Stato sociale *(processi di distribuzione dello stato sociale tra gruppi di età - contratto intergenerazionale*)
Le culture urbane in Svizzera sono piuttosto un "nuovo fenomeno" degli anni ottanta e novanta. Tuttavia, la maggior parte della politica è ancora rurale. L'affermazione che i giovani tendono a essere apolitici non è vera. Le attività digitali di questa coorte mostrano che sono ancora più attivi politicamente rispetto a 20 anni fa. Stanno quindi emergendo nuove forme di impegno sociale. La maggior parte di queste attività si

svolge al di fuori dei canali formali del partito. Attualmente, in Svizzera mancano l'attenzione e la responsabilità politica per i diritti e le prospettive delle generazioni future. In particolare, dovrebbero essere adottate misure per prevenire la povertà intergenerazionale.

Le relazioni generazionali sono sempre reciproche (Fig. 1). I trasferimenti avvengono tra tutte le fasce d'età, ad esempio dai nonni ai nipoti o dai genitori molto anziani ai loro discendenti diretti aventi diritto all'eredità.

Dialogo intergenerazionale e giustizia intergenerazionale in Germania

Il principio e allo stesso tempo il problema del sistema pensionistico a ripartizione si basa su un contratto di solidarietà tra due generazioni. Tuttavia, esistono più di due generazioni contemporaneamente e, inoltre, non sono entità omogenee. Per questo motivo, il modello sequenziale a tre fasi, composto da istruzione, lavoro e pensione, su cui si basa il nostro sistema a ripartizione, dovrebbe essere trasformato in un modello di corso di vita di nuova concezione, in cui tutte e tre le aree sono permanentemente integrate in parallelo e con accenti mutevoli. Un esempio potrebbe essere l'allontanamento coerente dall'idea di "apprendimento per la vita da giovani" all'idea di "apprendimento permanente". Il passaggio al pensionamento non deve essere brusco, ma morbido e non solo legato all'età cronologica. Il raggiungimento del "pensionamento guadagnato" della società del benessere non dovrebbe essere dato per scontato, ma dovrebbe essere più fortemente legato all'idea di creare più spazio per le attività sociali ed economiche in età avanzata.

Lavorare sempre più a lungo non è la soluzione ai problemi demografici di carenza di manodopera e di finanziamento dei sistemi sociali. Lavorare in modo diverso nel corso della vita può aprire altre prospettive. Il "corso di vita che respira", in cui il volume di lavoro può essere distribuito in modo flessibile nel corso della vita, potrebbe servire come obiettivo. La prospettiva del corso di vita porta a una ridistribuzione dell'istruzione, della ricreazione e dell'attività nel corso della vita.

Un "contratto intergenerazionale equo" dovrebbe garantire che i redditi non scendano mai al di sotto di un certo livello e che la creazione di valore sia indipendente dall'età, con il diritto di proseguire gli studi e le attività ricreative.

Che cosa fa scattare la Svizzera? Barometro delle generazioni 2021

La pandemia ha contribuito ad offuscare la nostra visione del futuro. Soprattutto le generazioni più giovani hanno sofferto maggiormente delle restrizioni. Ma la percezione è diversa: gli anziani sono percepiti come particolarmente svantaggiati. I conflitti non sono generazionali, ma piuttosto nascono tra ricchi/poveri, sinistra/destra, urbano/rurale, sostenibilità sì o no.

Ed è così che "spunta" la Svizzera: una divisione fondamentale tra le generazioni (giovani/vecchi) non esiste nemmeno dopo la pandemia. Tuttavia, si è verificato un cambiamento di valori in varie dimensioni: la sicurezza materiale non è più sufficiente per una visione positiva del futuro. La richiesta di sostenibilità combinata con uno stile di vita rispettoso del clima è più pronunciata tra i giovani di 18-24 anni, l'autovalutazione tra le persone più anziane è meno autocritica. L'estensione del servizio militare obbligatorio in direzione del servizio sociale è sostenuta da tutte le generazioni. Anche la vita lavorativa incontra l'approvazione della maggioranza. Anche i diritti dei giovani ("New Generation Board") dovrebbero essere ancorati nel contratto intergenerazionale. Tuttavia, il sostegno ad un'età di voto di 16 anni e oltre si riscontra solo tra i giovani tra i 18 e i 35 anni. L'attuale politica sociale non è sostenibile e dovrebbe essere riequilibrata da un modello orientato al corso della vita.

La fiducia tra le generazioni nel mondo del lavoro

Le opportunità della moderna gestione delle generazioni dovrebbero essere ancorate in ogni strategia aziendale. I seguenti elementi sono considerati essenziali:

- modellare una cultura intergenerazionale verso un maggiore apprezzamento per tutte le età;
- forme di lavoro flessibili che consentono un uso del lavoro più adeguato alle fasi della vita;
- modalità modulari di formazione delle carriere - individuali, in diverse direzioni, ma anche contrattualmente flessibili;
- una vita lavorativa più lunga, ma non in condizioni standard. È necessario stabilire modelli più flessibili che siano produttivi, utili e significativi o attraenti;
- mercato del lavoro "Best Ager", ossia occorre sfruttare il potenziale di assunzione dei pensionati attivi;
- Implementare le opportunità di digitalizzazione per tutte le generazioni.

I luoghi di lavoro dovrebbero essere attraenti e stimolanti per tutta la vita lavorativa. La gestione della generazione deve abbandonare l'approccio delle "misure di protezione". La fiducia e la solidarietà tra generazioni esistono in linea di principio, ma raggiungono rapidamente i loro limiti nelle aziende orientate alla performance. È quindi necessario sviluppare soluzioni e strutture intelligenti che consentano a tutte le generazioni di contribuire in modo produttivo e significativo.

Ciò richiede un approccio onesto e professionale alle prestazioni, alla motivazione e alla retribuzione. La carenza di lavoratori qualificati e le nuove generazioni accelereranno il ripensamento di nuove forme di lavoro. Le trasformazioni che molte aziende stanno attraversando offrono anche opportunità da cogliere.

Solidarietà e giustizia tra le generazioni?

- **Che cosa deve la vecchia generazione alla giovane? E cosa deve la generazione più giovane a quella più anziana?**
  Questa domanda non è contemporanea. Il termine "debito" è collegato a "diritti e doveri" nel contesto del contratto intergenerazionale. La direzione futura porta a una società della volontà (derivata dalla nazione della volontà, la Svizzera) con sostenibilità, auto-riflessione, senso di comunità, in cui valori e norme vengono riconsiderati.

- **Qual è il ruolo della politica?**
  Il discorso dovrebbe essere ampliato e non dovrebbe concentrarsi prevalentemente sugli anziani e sulle famiglie. La politica dei partiti dovrebbe avvicinarsi a una cultura comune del futuro con una politica dei fatti. Un maggior numero di giovani dovrebbe essere rappresentato in politica. La consapevolezza e la comprensione del senso di comunità dovrebbero essere promosse anche nelle scuole e a livello politico locale. Una proposta provocatoria potrebbe essere, ad esempio, l'istituzione di "consiglieri federali ombra" provenienti dai giovani partiti.

- **Quali misure sono urgenti e fattibili?**
  Il punto di partenza per un cambiamento sostenibile nella nostra società è una diversa prospettiva del corso di vita con una flessibilizzazione senza precedenti del mercato del lavoro. Tuttavia, la grande e ampia prosperità della Svizzera non è una grande motivazione al cambiamento. L'eliminazione dei limiti di età porta a una maggiore autodeterminazione e apre la libertà individuale. Come possibilità per la sicurezza sociale, il "reddito di base incondizionato" dovrebbe essere esaminato e ulteriormente sviluppato senza pregiudizi.

- **Quali sono le conseguenze di un nuovo contratto intergenerazionale dal punto di vista del corso della vita?**
  Il modello a tre fasi (istruzione/vita lavorativa/pensionamento) avrebbe dovuto fare il suo tempo. Dire addio all'idea di una brusca uscita dalla vita lavorativa favorisce l'impegno sociale di tutte le generazioni dove anche i più giovani possono essere coinvolti. Un processo graduale di flessibilizzazione del lavoro con un'uscita flessibile dal processo lavorativo tradizionale porta a una maggiore produttività e può essere controllato e adattato individualmente per tutta la vita. Il nostro attuale modello occupazionale ha circa 150 anni e non risponde più alle esigenze di un'industria competitiva e innovativa o di una società della conoscenza.

Conclusione

Le preoccupazioni per un'**equa distribuzione delle risorse e delle opportunità** tra coloro che vivono oggi e coloro che vivranno in futuro hanno un crescente potenziale di conflitto. Di conseguenza, la **pressione per adattarsi a un mondo in transizione è** grande.

Il cambiamento delle norme sociali - come il **parallelismo tra apprendimento, svago, lavoro e acquisizione per tutta la vita** - porta a un'azione consapevolmente riflessiva in cui anche le **generazioni future** possono godere di **una vita di prosperità.**

I temi dei **figli, dell'istruzione, della salute, del lavoro e della vecchiaia** appartengono ancora alla conservazione della **solidarietà generazionale**. Questi dovrebbero essere adattati alle mutate norme di vita in un **contratto intergenerazionale equo e** adatto al futuro.

«Las generaziuns en transfurmaziun: solidaritad e gistadad tranter las generaziuns»

Situaziun da partenza

Las generaziuns e lur relaziuns ina tranter l'autra caracteriseschan mintga societad. Ellas han ina funcziun pli vasta che quella da garantir l'existenza da mintga singul. Gist en Svizra essan nus sin fundament da nossa vita adina pli lunga confruntads cun la sfida d'integrar en nossas structuras tut ils umans confurm a lur basegns, independentamain da la biografia culturala e vegliadetgna. La finamira d'ina societad moderna è da dar vinavant noss'ierta culturala, ma surtut era da sviluppar vinavant il bainstar public, la cumpetitivitad e l'ecologia. Quai è l'incumbensa e la responsabladad da tuttas e tuts!

En quest connex sa tschentan las suandantas dumondas:

- *Co sa defineschan las generaziuns oz? Tgeninas èn lur caracteristicas, preferenzas e contribuziuns?*
- *Co pudain nus sviluppar vinavant ina chapientscha vicendaivla da tut las generaziuns?*
- *Tge signifitga solidaritad? Ed ha quella era cunfins?*
- *Tge capita, sch'ina generaziun resenta la chargia sco memia gronda?*
- *Tge signifitga il term «desolidarisaziun»?*
- *Tge colliaziuns existan tranter las generaziuns e tge consequenzas han quellas per nossa societad?*
- *Co sa lascha cumparegliar noss model da la societad cun quel d'auters pajais?*

Al 7avel Dialog davart la demografia dal WDA Forum cun il tema **«Las generaziuns en transfurmaziun: solidaritad e gistadad tranter las generaziuns»** han represchentantas e represchentants da renum dals secturs politica, economia e societad discutà ils aspects multifars or da differentas perspectivas ed empruvà da sviluppar ina «chapientscha vicendaivla» che sa cunfa cun il svilup demografic.

Il document preschent resumescha ils resultats dal 7avel Dialog davart la demografia en Svizra.

Las generaziuns en transfurmaziun?

Duvrain nus in nov contract tranter las generaziuns? Ils ultims 100 onns è l'aspectativa da vita bunamain sa dublegiada en Svizra; las entradas realas èn otg giadas pli autas. A medem temp restain nus oz pli paucs onns en il martgà da lavur. Nossas schanzas da viver en bainstanza èn pli grondas che mai. Malgrà questa «situaziun da partenza confortabla» crai damain che 50 % da la populaziun creschida che nus possian mantegnair quests acquists materials e che noss uffants hajan ina meglra qualitad da viver e meglras cundiziuns ecologicas che nus.

Tge duair ha la societad visavi il singul e tge duair ha il singul visavi la societad? Igl è impurtant da chattar ina resposta a questa dumonda centrala, sch'ins vul crear ina chapientscha communabla per la solidaritad e la gistadad tranter las generaziuns.

Tge è impurtant da savair?

Ina convivenza sociala

A chaschun da votaziuns para la pussanza politica d'esser repartida cleramain: "La generaziun dals pensiunads ha pers mo ina da las ultimas 30 votaziuns dal pievel en Svizra" è in argument usità. Ins stoppia sa dumandar, sch'il foss politic tranter giuven e vegl vegnia adina pli grond e sche nus sajan sin via da daventar ina gerontocrazia. En las cuntraversas actualas vai per las consequenzas demograficas e la finanziaziun da l'AVS: adina damain persunas cun activitad da gudogn segireschan l'AVS da la generaziun pli veglia.

La discussiun davart il svilup demografic vegn dentant manada memia unilateralmain e resguarda memia pauc auters facturs essenzials:

- la lavur nunpajada surpassa la lavur pajada;
- midadas da l'intensitad da la lavur e da la productivitad gidan a finanziar l'aspectativa da vita pli auta;
- la valurisaziun dal consum da las rentas na vegn savens betg menziunada;
- las prestaziuns da transfer materialas ed immaterialas per part considerablas en favur dals uffants vegnan ignoradas.

Tensiuns tranter las generaziuns fan part d'ina societad vitala. Decisiv è co ch'ins va enturn cun ellas tegnend en egl quai ch'è essenzial, raschunaivel, gist, solidaric e che collia. Ina perspectiva pudess esser ina societad pluralistica cun in'identitad differenziada che accepta ambivalenzas e sustegna novas obligaziuns socialas.

Sociologia da las generaziuns

I na dat nagina vita umana ordaifer relaziuns da generaziuns. Mintga societad è confruntada cun la sfida da garantir sia existenza era suenter il temp da vita limità da singuls umans. Ins differenziescha quatter tips da generaziun:

- **famiglial-parental** *(uffants-geniturs-tattas e tats)*
D'ina mancanza da solidaritad tranter las generaziuns famiglialas na pon ins betg discurrer. Las relaziuns èn plitost sa meglieradas. In factur impurtant da quest svilup è l'aspectativa da vita adina pli auta en buna sanadad dals commembers da famiglia pli vegls.

- **pedagogic** *(process d'emprender e d'educar)*
En ina societad fitg dinamica daventan ils process d'emprender da giuven e vegl adina pli impurtants. Il diever da novas tecnologias sa chapescha da sasez.

- **istoric-social** *(persunas naschidas en il medem temp cun tratgs cuminaivels areguard l'istorgia, la cultura u la societad)*
Nossa societad cumpiglia ina part adina pli gronda da persunas binaziunalas en generaziuns giuvnas cun tenutas culturalas e socialas differentas. In bun management da las generaziuns n'eliminescha betg questas differenzas, mabain promova sapientivamain lur forza ed innovaziun.

- **basà sin il bainstar social** *(process da repartiziun che promovan il bainstar social tranter las gruppas da vegliadetgna – contract tranter las generaziuns)*
Culturas urbanas èn en Svizra in «fenomen plitost nov» dals onns 1980 e 1990. La politica è dentant anc adina fitg rurala. La pretensiun che las giuvnas ed ils giuvens sajan plitost nunpolitics, na constat betg. Las activitads digitalas da questa cohorta mussan che questa generaziun è schizunt politicamain pli activa che

avant 20 onns. Uschia sa sviluppan novas furmas d'obligaziuns socialas. Questas activitads sa movan per gronda part ordaifer ils chanals formals da las partidas. Actualmain na s'engascha la politica svizra betg per ils dretgs e la perspectiva da las generaziuns futuras. I fiss surtut necessari da prender mesiras per impedir la povradad intergeneraziunala.

Las relaziuns tranter las generaziuns èn adina reciprocas (ill. 1). Prestaziuns da transfer datti tranter tut las gruppas da vegliadetgna; p.ex. da tattas e tats a biadias e biadis u dals geniturs fitg attempads a lur descendents directs cun dretg d'ierta.

Dialog e gistadad tranter las generaziuns en Germania

Il princip ed a medem temp il problem dal sistem da repartiziun actual per garantir il provediment da vegliadetgna sa basa sin in contract solidaric tranter duas generaziuns. Ma i dat pli che duas generaziuns il medem mument e quellas n'èn era betg entitads omogenas. Per quest motiv èsi necessari da reponderar il model sequenzial da trais fasas – scolaziun, activitad professiunala, pensiun – che furma la basa da noss sistem da repartiziun. El stuess vegnir transferì en in model che resguarda il curs da la vita, che permetta da metter accents differents ed integrescha tut ils trais secturs parallelamain ed a moda persistenta. In pass en questa direcziun è da sa distatgar consequentamain da l'idea «ch'ins emprenda da giuven per l'entira vita» e promover la finamira «d'emprender per vita duranta». La midada da la vita professiunala a la pensiun na duai betg succeder a moda andetga, mabain pass per pass e betg esser liada unicamain a la vegliadetgna cronologica. Ils acquists da la «pensiun meritada» da nossa societad da bainstar social na duain betg vegnir sacrifitgads, mabain colliads pli fermamain cun l'idea da crear dapli spazi per activitads socialas ed economicas en la vegliadetgna.

Lavurar adina pli ditg na schlia betg ils problems da la mancanza da persunal qualifitgà e da la finanziaziun dals sistems socials chaschunada da la demografia. Lavurar en ina moda differenta durant l'entir curs da la vita po avrir novas perspectivas. Il «curs da la vita cun dapli spazi da respirar» che permetta da reparter a moda flexibla ils volumens da lavur durant il curs da la vita pudess esser ina finamira pussaivla. Questa perspectiva reparta da nov la furmaziun, la recreaziun e l'activitad sin l'entir curs da la vita.

In «contract gist tranter las generaziuns» stuess procurar che las entradas na sa sbassian mai sut in tschert nivel e la revalurisaziun succedia independentamain da la vegliadetgna e cun in dretg da sa perfecziunar e sa recrear.

Co funcziuni en Svizra? Il barometer da las generaziuns 2021

Sper auters facturs ha era la pandemia turblà noss maletg dal futur. Surtut las generaziuns pli giuvnas han patì ferm da las restricziuns. Ma la percepziun è autra: las persunas fitg attempadas vegnan consideradas sco spezialmain dischavantagiadas. Conflicts n'èn betg dependents da las generaziuns, mabain sa dattan plitost tranter pover/ritg, sanestra/dretga, citad/champagna, persistenza gea u na.

Ed uschia «funcziuni» en Svizra: in foss fundamental tranter las generaziuns (giuven/vegl) n'exista era suenter la pandemia betg. Igl ha dentant dà ina midada da las valurs en differentas dimensiuns: sa segirar materialmain na tanscha betg pli per garantir ina perspectiva futura positiva. En la gruppa da vegliadetgna da 18-24 onns è la pretensiun da viver a moda persistenta e favuraivla al clima il pli exprimida; la generaziun pli veglia valitescha sasezza a moda main autocritica. In'amplificaziun da l'obligaziun da far servetsch militar en direcziun dal servetsch social vegn beneventada da tut las generaziuns. Ina maioritad approvescha er il model da lavurar durant l'entir curs da la vita. Ils dretgs dals giuvens («New Generation Board») duessan er esser francads en il contract tranter las generaziuns. L'introducziun d'ina vegliadetgna da votar a partir da 16 onns approvescha dentant mo la gruppa da vegliadetgna da 18-35 onns. La politica sociala actuala n'è betg persistenta e duess vegnir equilibrada da nov en in model che s'orientescha al curs da la vita.

Confidenza tranter las generaziuns en il mund da lavur

Las schanzas d'in management da las generaziuns modern duessan esser francadas en mintga strategia d'interpresa. Ils suandants elements vegnan considerads sco essenzials:

- crear ina cultura gista tranter las generaziuns che promova la stima da tut las vegliadetgnas;
- realisar furmas da lavur flexiblas che permettan d'adattar la lavur a las differentas fasas da la vita;
- pussibilitar vias modularas da concepir la carriera – individualas, en differentas direcziuns, ma er adattablas en in contract;
- prender en mira ina vita da lavur resp. d'emploiada/d'emploià pli lunga – ma betg per cundiziuns da standard. I vala d'etablir models pli flexibels ch'èn productivs, nizzaivels e raschunaivels resp. attractivs;
- promover il martgà da lavur «Best Ager» cun nizzegiar il potenzial d'occupar las pensiunadas ed ils pensiunads activs;
- realisar las schanzas da la digitalisaziun per tut las generaziuns.

Las plazzas da lavur duain esser attractivas ed inspirantas durant l'entira vita professiunala. In management da las generaziuns sto sa distatgar da «mesiras preventivas». Confidenza e solidaritad tranter las generaziuns èn da princip avant maun, ma en interpresas orientadas a la prestaziun vegnan questas valurs svelt a cunfins. Perquai èsi necessari da sviluppar soluziuns e structuras intelligentas che permettan a tut las generaziuns da contribuir lur part a moda productiva e raschunaivla.

Per realisar quai vali dad ir enturn a moda onesta e professiunala cun la prestaziun, la motivaziun e l'indemnisaziun. La mancanza da persunal qualifitgà e las generaziuns novas vegnan ad accelerar il svilup da novas furmas da lavur. Las transfurmaziuns actualas en bleras interpresas porschan ultra da quai pussaivladads ch'ins duess nizzegiar.

Solidaritad e gistadad tranter las generaziuns?

- **Tge duair ha la generaziun pli veglia visavi la pli giuvna? E tge duair ha la generaziun pli giuvna visavi quella pli veglia?**
  Questa dumonda n'è betg confurma al temp. Ella stat en il context dal contract tranter las generaziuns cun «dretgs ed obligaziuns». En il futur vegni a dar ina societad basada sin la voluntad (analog a la Svizra sco naziun fundada sin la voluntad) cun persistenza, autoreflexiun e spiert da cuminanza che reponderescha las valurs e las normas.

- **Tge rolla gioga la politica?**
  Il discurs duess s'avrir e betg sa focussar surtut sin las persunas attempadas e las famiglias. La politica da partida duess sa sviluppar ad ina politica pragmatica cun ina cultura cuminaivla orientada a l'avegnir. Dapli persunas giuvnas duessan esser represchentadas en la politica. Er en scola e sin plaun politic local duess ins sensibilisar per la solidaritad ed il spiert da cuminanza. Ina proposta provocativa fiss p.ex. d'introducir in «cussegl federal parallel» che sa cumpona da commembras e commembers da las giuvnas partidas.

- **Tge mesiras èn urgentas e realisablas?**
  Il punct da partenza per midadas persistentas en nossa societad è da metter ina nova perspectiva sin il curs da la vita e flexibilisar il martgà da lavur sco anc mai. Sin fundament dal grond e vast bainstar en Svizra è la motivaziun da far midadas dentant pitschna. Sa distatgar da las limitas da

vegliadetgna maina a dapli autodeterminaziun e porscha spazis d'agir individuals. Sco pussaivladad per sa segirar socialmain duess ins examinar e sviluppar vinavant senza pregiudizis l'idea da las «entradas da basa nuncundiziunadas».

- **Tge consequenzas ha in nov contract tranter las generaziuns or da la perspectiva dal curs da la vita?**
  Il model da trais fasas (scolaziun/activitad professiunala/pensiun) duess vegnir remplazzà. Sa distatgar da l'idea d'ina extrada andetga da la vita professiunala sustegna l'engaschi social da tut las generaziuns – era persunas pli giuvnas pon s'engaschar. In process da flexibilisaziun cuntinuà cun in'extrada flexibla dal process da lavur classic augmenta la productivitad e po vegnir dirigì ed adattà individualmain durant l'entira vita. Noss model d'occupaziun resp. d'activitad professiunala è vegnì introducì avant var 150 onns e na correspunda betg pli als basegns d'ina industria resp. d'ina societad dal savair cumpetitiva ed innovativa.

Facit

Las stentas da **reparter a moda gista las resursas e las schanzas** tranter quellas e quels che vivan oz e quellas e quels che vegnan a viver en l'avegnir èn colliadas cun in potenzial da conflict adina pli grond. Perquai è era grond il **squitsch da s'adattar ad in mund en transfurmaziun**.

Normas socialas midadas – vers ina **parallelitad d'emprender, da sa recrear, da lavurar e da gudagnar daners per vita duranta** – mainan ad activitads reflectadas che permettan er a las **generaziuns futuras da giudair ina vita en bainstanza**.

Per mantegnair la **solidaritad tranter las generaziuns** vali da tegnair quint vinavant dals champs tematics **uffants, furmaziun, sanadad, lavur e vegliadetgna**. Quels duessan vegnir adattads a las novas normas da viver e francads en in **contract tranter las generaziuns** gist ed adattà a l'avegnir.

«Generations in Change: Generational Solidarity – Generational Justice»

Current situation

Generations and intergenerational relationships shape every society, and they have implications even beyond ensuring the existence of each individual. In Switzerland in particular, we are also confronted with the challenge of integrating people of diverse cultures and ages into our structures in a way that meets their needs, especially as life expectancy continues to increase. In a modern society, this is not only about passing on our cultural heritage, but also about the further development of welfare, competitiveness and ecology. This is everyone's task and responsibility!

The following questions arise in this context:

- *How do generations define themselves today? What are their characteristics, preferences and contributions?*
- *How can we further develop an intergenerational understanding of each other?*
- *What does solidarity mean and are there limits to it?*
- *What happens when the burden is perceived as too great for one generation?*
- *What does the term "desolidarisation" mean?*
- *What are the interfaces between generations and what impact do they have on our society?*
- *How does our social model compare with other countries' models?*

At the 7th WDA Demography Dialogue **"Generations in Change: Generational Solidarity – Generational Justice"**, renowned representatives from politics, business and society approached these complex questions from different perspectives and tried to develop a demographically suitable "understanding of togetherness".

This document summarizes the results of the 7th Demography Dialogue Switzerland.

Generations in transition?

Do we need a new social contract? Over the last 100 years, life expectancy in Switzerland has almost doubled and real incomes have increased eightfold, despite the duration of gainful employment having decreased. Our chances for a life of prosperity are greater than ever. Despite this "comfortable starting position", less than 50% of the adult population believe that we will be able to maintain these material achievements and that our children will fare better than us in terms of quality of life and environment.

What does society owe the individual and what do individuals owe society? This is the central question that arises when trying to reach a common understanding of generational solidarity and intergenerational justice.

What is important to know?

A social togetherness

When it comes to referenda, political power seems to be clearly weighted towards the older generation: "The pensioner generation has only lost one of the last 30 referenda in Switzerland" is a commonly cited piece of evidence. The question is whether the gap between young and old in Swiss politics is deepening and whether we are heading to a gerontocracy. Current controversies revolve around the consequences of demography and the financing of the AHV/AVS for the older generation when the gainfully employed form a shrinking proportion of the population.

However, the current discussion about demographic changes is too narrow and the following essential factors are not adequately taken into account:
- that unpaid work exceeds paid work in quantity;
- the changes in labor intensity and productivity, which can finance higher life expectancies;
- the value added from the consumption of pensions;
- the not inconsiderable material and nonmaterial transfers from parents to children.

Tensions between generations are an inevitable part of any society. It is crucial to deal with these with an eye on what is essential, meaningful, just and unifying. One possible approach is to aim for a plural society with diverse identities, a society that supports new social commitments and allows for flexibility.

Sociology of the generations

There is no human life outside of generational relationships. Every society is confronted with the challenge of securing its existence beyond the limited lifetime of individuals. A distinction is made between four different concepts of generation:

- Familial generations *(children–parents–grandparents)*
There is no sign of a decline in family generational solidarity. If anything, relationships have improved; the longer healthy life expectancy of older family members has contributed significantly to this.

- Generations in education *(learning stages and opportunities)*
In a highly dynamic society, lifelong opportunities for learning are becoming increasingly important. The use of new technologies is becoming ubiquitous.

- Social generations *(people born at the same time with historical, cultural, or social similarities)*
Our society consists of a growing proportion – especially in the younger generations – of people with dual or multiple citizenship, with different cultures and values. Successful generation management should not attempt to erase these differences, but rather to draw strength and innovation from them in a targeted manner.

- Generations in the welfare state *(welfare state distribution among age groups – intergenerational contract*)
Urban cultures in Switzerland are rather a "new phenomenon", emerging in the 1980s and 1990s. However, the majority of politics is still rural. The claim that young people tend to be apolitical is not true. The digital activities of this cohort show that they are even more politically active than 20 years ago. Thus, new forms

of social commitments are emerging. The majority of these activities are outside formal party-political channels. Currently, there is a lack of political attention on the rights and perspectives of future generations in Switzerland. In particular, measures to prevent intergenerational poverty should be enacted.

Generational relationships are always reciprocal (Fig. 1). Transfers occur between all age groups, e.g. from parents and grandparents to their direct descendants.

Intergenerational dialogue and intergenerational justice in Germany

The principle behind the pay-as-you-go pension system – that it is based on a solidarity contract between two generations – is also what poses a problem. More than two generations exist at the same time and, moreover, they are not homogeneous entities. For this reason, the sequential three-phase model, consisting of education, employment then retirement, on which our pay-as-you-go system is based, should be transformed into a newly conceived life course model in which all three stages are permanently integrated in parallel, albeit with different emphases at different times. One example would be to replace the idea of "learning for life as a young person" with the idea of "lifelong learning". The transition to retirement should be gradual rather than abrupt and should not be determined only by chronological age. The achievement of being able to provide an "earned retirement" for those in the welfare state should not be given away but should be entwined with the idea of creating more space for social and economic activities in old age.

Working longer and longer is not the solution to the demographically induced problems of labor shortages and the financing of the social security benefits. Working differently over the life course can open up other perspectives here. The "breathing life course", in which the volume of work can be flexibly distributed over the life course, could serve as a policy goal. The life course perspective encourages a redistribution of education, recreation, and activity across the life course.

A "fair intergenerational contract" should ensure that incomes never fall below a certain level, and that value creation is dependent on age, and comes with an entitlement to further education and recreation.

What makes Switzerland tick? Generation Barometer 2021

The pandemic has clouded our picture of the future. The younger generations have particularly suffered from the restrictions, even though the perception is different: the very old are generally viewed as having been particularly disadvantaged by the crisis. Conflicts are not generational, but rather arise between rich/poor, left/right, urban/rural, and enthusiastic/skeptical about sustainability.

And this is how Switzerland "ticks": A fundamental divide between the generations (young/old) does not exist even in the wake of the pandemic. However, a change in values has occurred in various dimensions: material security is no longer sufficient for a positive outlook for the future. The demand for environmental sustainability and a climate-friendly lifestyle is most pronounced among 18–24-year-olds; self-assessment among older people is less self-critical. All generations support an extension of compulsory military service in the direction of social service. The working life also meets with majority approval. The rights of the young ("New Generation Board") should also be anchored in the intergenerational contract. However, support for lowering the voting age to 16 is only found among 18–35-year-olds. Many of our current social policies are not sustainable and should be rebalanced by a life-course-oriented model.

Trust between the generations in the world of work

The opportunities of modern generation management should be imbedded in every corporate strategy. The following elements are considered essential:

- Shaping an intergenerational culture towards more appreciation for all ages;
- Flexible forms of work that enable a more life-phase-appropriate use of labour;
- Modular ways of shaping careers – tailored to the individual, able to develop in different directions, but also contractually flexible;
- A longer working life – but not under standard conditions. More flexible models need to be established that are productive, useful, meaningful and attractive;
- "Best Ager" job market – the potential of employing active retirees must be unlocked;
- Developing opportunities in digital technologies across all generations.

Workplaces should be attractive and inspiring throughout working life. Generation management must move away from the "protective measures" approach. Trust and solidarity between generations exist in principle; however, they quickly reach their limits in performance-oriented companies. It is therefore necessary to develop intelligent solutions and structures that allow all generations to contribute productively and meaningfully.

This requires an honest and professional approach to performance, motivation and remuneration. The need to adjust to a shortage of skilled workers will accelerate a rethinking of new forms of work, as will the innovations of the coming generations. The transformations that many companies are currently undergoing also offer opportunities that need to be seized.

Solidarity and justice between the generations?

- **What does the older generation owe the younger? And what does the younger generation owe the older?**
  This question is not new. In the context of the intergenerational contract, the concept of "debt" is linked to "rights and duties". The future calls for a "society of will" (a term derived from Switzerland's identity as a "nation of will") in which values and norms are reconsidered; a society that prizes sustainability, self-reflection and a sense of community.

- **What is the role of politics?**
  The discourse should be broadened and should not focus predominantly on the elderly and on the family unit. Party politics should promote a shared culture for the future, with evidence-based policymaking. Younger people should be better represented in politics. Awareness and understanding of a sense of community should also be promoted in schools and at the local political level. A provocative proposal would be, for example, the establishment of "shadow federal councilors" from the youth wings of political parties.

- **What measures are urgent and feasible?**
  Although the current prosperity in Switzerland generates little motivation for change, there are measures to consider. The starting point for sustainable change in our society is a different life course perspective, with unprecedented flexibility in the labour market. Removing upper age limits in the workforce would lead to more self-determination and individual freedom. As a possibility for social security, a proposal for "unconditional basic income" should also be explored and appraised without prejudice.

- **What are the consequences of a new intergenerational contract from a life course perspective?**
  The three-phase model (education/employment/retirement) should have had its day. Saying goodbye to the idea of an abrupt retirement supports the social engagement of all generations – younger people can also get involved. A gradual process of making work more flexible, thus transitioning away from the traditional work trajectory, will lead to more productivity and can be individually managed and adapted throughout life. Our current employment model is about 150 years old and no longer meets the needs of a competitive and innovative economy or a knowledge society.

Conclusion

Concerns about a **fair distribution of resources and opportunities** between those alive today and those alive in the future carry an increasing potential for conflict. Accordingly, the **pressure to adapt to a world in transition** is considerable.

Changing social norms – such as a **lifelong concurrence of learning, recreation, work and acquisition** – lead to consciously reflective action in which **future generations** can also enjoy **a life in prosperity**.

The topics of **children, education, health, work and old age** are still crucial to the preservation of generational **solidarity**. These should be adapted to the changed norms of life in a **fair intergenerational contract** that is fit for the future.

Der Anlass wurde ermöglicht mit freundlicher Unterstützung von Zurzach Care, Swiss Life und Zurich Schweiz.

Über das WDA Forum

Das **WDA Forum** (World Demographic & Ageing Forum) ist ein weltweit vernetzter **Think Tank** für den Wissensaustausch sowie die Erarbeitung von gesellschaftlichen und ökonomischen Reformansätzen im Zusammenhang mit dem globalen demografischen Wandel. Das 2002 gegründete und mit der Universität St. Gallen (HSG) assoziierte WDA Forum veranstaltet seither u.a. den World Demographic & Ageing Kongress mit 400 - 500 Teilnehmenden aus der ganzen Welt.

Neben **Forschung und Lehre** an der HSG greift das WDA Forum mit **Expertenveranstaltungen** gezielt demografische Schwerpunktthemen auf und stimuliert damit den öffentlichen Diskurs zu aktuellen und zukünftigen demografischen Herausforderungen in der Schweiz und weltweit.

Im Januar 2021 wurde das **WDA Global Longevity Council** mit Demografie-Expert-/innen von allen Kontinenten gegründet. Dieses Council mit einer globalen Sicht auf den demografischen Wandel und einem Zeitfenster bis 2050 dient als Diskussionsplattform für Demografie-basierte Strategien in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Gemeinsam mit der Schweizerischen Nationalbank und der Universität Basel beschäftigt sich das WDA Forum seit Januar 2022 im Rahmen eines grossangelegten Forschungsprojektes mit dem Thema **"Financial Demography"**.

Studierende der Universität St. Gallen sowie weiteren renommierten Hochschulen (Andrássy Universität/ Budapest, Makerere Universität/Kampala etc.) werden gezielt eingebunden. Letztlich ist es diese Generation, welche den demografischen Wandel und seine Konsequenzen nicht nur voll erleben wird, sondern diesen auch aktiv gestalten muss.