

WDA Forum St. Gallen

6. Demografie Dialog Schweiz

**«Hürden überwinden –
Schritte für ein anderes und längeres Erwerbsleben in der Schweiz»**

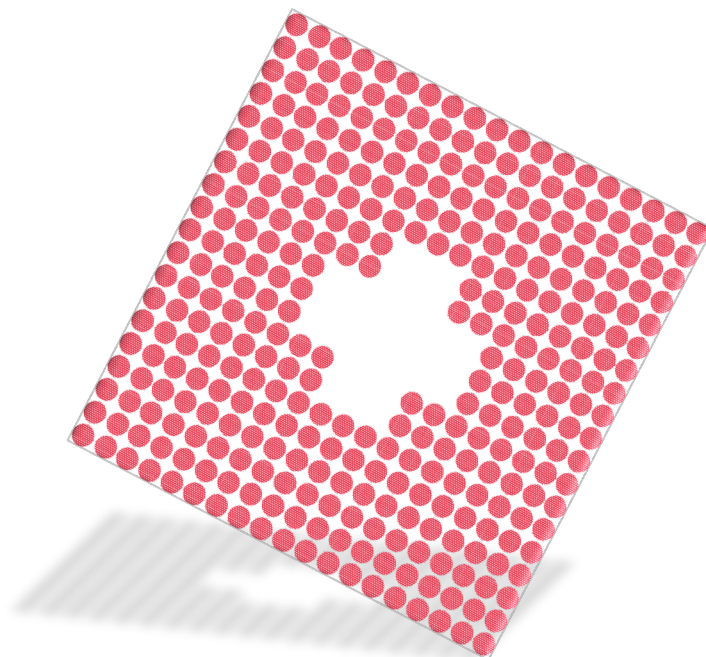
**«Surmonter les obstacles –
étapes visant à un prolongement de la vie professionnelle en Suisse»**

**«Superare gli ostacoli -
passi verso una vita lavorativa diversa e più lunga in Svizzera»**

**«Surmuntar ils obstachels –
pass per ina vita professiunala diversa e pli lunga en Svizra»**

**«Overcoming hurdles –
making the leap towards a different and longer working life in Switzerland»**

**Swiss Re Centre for Global Dialogue, Rüslikon
30.-31. August 2021**





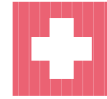
Über das WDA Forum

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.

Studierende der Universität St. Gallen sowie weiteren renommierten Hochschulen 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.



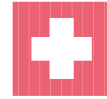
Demografie Dialog Schweiz: Die Zielsetzung

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



6. Demografie Dialog Schweiz: Die Auslegeordnung

2015 feierten in der Schweiz erstmals mehr Personen ihren 65. als ihren 25. Geburtstag!

Unser zunehmend längeres Leben führt zwangsläufig zu neuen Lebensformen und -verläufen. Gleichzeitig verändert sich die Zusammensetzung der Wohnbevölkerung in der Schweiz. Diese Entwicklung führt zwangsläufig zu folgender Frage: „Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus der Langlebigkeit für Gesellschaft, Wirtschaft & Politik sowie für jeden Einzelnen?“ Konsequenterweise wurde der 6. Demografie Dialog Schweiz unter folgendes Thema gestellt:

«Hürden überwinden – Schritte für ein anderes und längeres Erwerbsleben in der Schweiz»

Ziel war es, demografietaugliche Erwerbsbiografien zu entwickeln und konkrete Vorschläge für künftige Diskussionen und politische Reformen in der Schweiz zu generieren.

Für dieses anspruchsvolle und interdisziplinäre Thema wurden 23 Persönlichkeiten eingeladen, welche sich durch unterschiedliche Sichtweisen auf die Problemstellung auszeichnen.

Vier Input-Referate anerkannter Experten zu den vielschichtigen Dimensionen unseres immer längeren 65+-Lebensabschnitts waren die Basis für moderierte Diskussionsrunden. Im Format eines «World Café» suchten die Teilnehmenden nach Lösungsansätzen für die zentralen Herausforderungen eines demografietauglichen Erwerbslebens.

Das vorliegende Dokument fasst die Ergebnisse des 6. Demografie Dialog Schweiz zusammen.



Die Teilnehmer-/innen

Aecherli, Lukas	Persönlicher Mitarbeiter FDP NR Andri Silberschmidt, Zürich
Binswanger, Klemens	Head Client Management L&H, Swiss Re, Zürich
Bordone, Valeria	Soziologin, Institut für Soziologie, Universität Wien, Wien
Buchmann, Manuel	Ökonom, Universität Basel und Demografik, Basel
Budliger, Hendrik M.	Founder Demografik, Basel
Couchepin, Pascal	Alt-Bundesrat, Martigny
Dörig, Rolf	Verwaltungsratspräsident Swiss Life, Zürich
Etienne, Michèle	Partnerin Innopool, Bern
Groth, Hans	Verwaltungsratspräsident WDA Forum, St. Gallen
Haefliger, Ursula	Geschäftsführerin, die plattform – „For a strong Swiss workforce“ Kaufmännischer Verband, Zürich
Hager, Mirco	Bereichsleiter Kundenlösungen, Aargauische Kantonbank, Aarau
Höpflinger, François	Sozialforscher, Universität Zürich, Zürich
Jörger, Gian	Verfasser Master-Thesis Universität St. Gallen „Untapped Human Capital of the Baby-Boomer Generation“
Kaiser, Martin	Head Public Affairs, Swiss Life, Zürich
Leimbacher, Urs	Head Branding & Public Affairs, Swiss Re, Zürich
Leist, Stefan	Leiter Ressort Arbeitsmarktanalysen & Sozialpolitik, SECO, Bern
Marti, Corinne	Mitglied der Direktion, Zähringer Privatbank, Bern
Meyer, Sandro	Head Life, Mitglied der Geschäftsleitung, Zurich Schweiz, Zürich
Muret, Nicole	Verfasserin Master-Thesis Universität St. Gallen «Lebensformen eines 100-jährigen Lebens - Nur wer plant erntet im Alter»
Müller-Stewens, Günter	Universität St. Gallen
Pauli, Cathrine	Architektin & FDP Gemänderätin, Zürich
Regenass, Regina	Geschäftsführerin, WDA Forum, St. Gallen
Ryser, Stephan	Head Customer & Distribution Management Corporate Life & Pensions, Zurich Schweiz, Zürich
Schwyn, Markus	Leiter Kompetenzzentrum für Bevölkerungs- und Bildungsstatistiken, BfS, Neuenburg
Silberschmidt, Andri	Nationalrat FDP-Liberale Fraktion, Zürich
Visintin, Daniela	Netzwerkkoordinatorin «Potential 50+», KIGA Kanton Basel-Landschaft
Zaugg, Heidi	COO, bardusch AG, Basel



«Hürden überwinden - Schritte für ein anderes und längeres Erwerbsleben in der Schweiz»

Ausgangslage

Rund um den Globus wird die Bevölkerung älter – und gleichzeitig bleiben die Menschen länger gesund und aktiv. Die Lebenserwartung in der Schweiz im Alter von 65 Jahren beträgt derzeit 21,4 Jahre; sie wird bis 2035 um 8 % auf 23,1 Jahre zunehmen. Das gewohnte Bild von alten Menschen löst sich immer mehr auf: Menschen zwischen 64 und 75 Jahren fühlen sich heute ca. 10 % jünger als ihr kalendarisches Alter. Gleichzeitig verknappen sich die Arbeitsressourcen.

Die Schweiz befindet sich in einer demografischen Transformation seiner Gesellschaft (Abb. 1).

Die heute gängigen Konzepte von Alter sollten demzufolge neu definiert bzw. angepasst werden. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragestellungen:

- *Was wäre wünschenswert (aus der Sicht der Babyboomer)?*
- *Wie könnte eine neue Arbeitswelt dies unterstützen?*
- *Welche Konsequenzen hätte dies für das Bildungswesen?*
- *Was bedeutet dies für die Erwerbstätigkeit?*
- *Wie sähen die finanziellen Aspekte aus?*
- *Welche Hürden müssten überwunden werden?*
- *Welche Schritte sind zu unternehmen und wie?*

Was gilt es zu wissen?

Präferenzen der Babyboomer

Die zentralen Treiber der Babyboomer, also der Bevölkerungsgruppe, die heute 57 Jahre und älter ist, sind ihre **wirtschaftliche Absicherung** (Vorsorge), **Gesundheitsförderung** (primär, sekundär, rehabilitativ) sowie **lebenslanges Lernen** (Bildung).

Ziel ist es die Chancen und die Potenziale einer alternden Gesellschaft durch eine kompetenz- und gesundheitsfördernde Alterspolitik auszuschöpfen. Als Ergebnis entsteht eine **«neue demografische Dividende»¹**, von welcher letztlich alle profitieren.

¹ Unter «demografischer Dividende» versteht man zusätzliches Wirtschaftswachstum durch einen relativ grossen Anteil an Personen im Erwerbsalter, typischerweise hervorgerufen durch sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig noch fehlender Alterung. Es handelt sich um ein zeitlich begrenztes Phänomen, welches nur eintritt, wenn Arbeitsplätze tatsächlich geschaffen werden. Eine «neue demografische Dividende» könnte entstehen, wenn man das Potenzial der zunehmenden pensionierten, aber gesunden und unverändert gut qualifizierten Babyboomer wertschöpfend erschliesst. Genau wie die klassische demografische Dividende ist auch dies ein zeitlich begrenztes Phänomen.



Facetten einer neuen Arbeitswelt

Das Strukturwandel-Modell «Facetten einer neuen Arbeitswelt» (Abb. 2) beschreibt 3 Elemente, welche erhebliche Veränderungen in unseren Lebensläufen auslösen:

- **Lebenslanges Lernen**
- **Altersintegratives Arbeitsumfeld**
- **Anreizkompatibles Rentensystem**

Aus diesem Modell ergeben sich Herausforderungen für die Sicherung und den Erhalt der Produktivität älterer Beschäftigter, die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer sowie die Anpassung an veränderte Arbeitsnachfragemuster. Diese sind für uns neu und wir können auf keine Erfahrung zurückgreifen. Dabei ist insbesondere das lebenslange Lernen essenziell, um mit dem Tempo des Strukturwandels Schritt zu halten. Fast die Hälfte aller Hochqualifizierten will bereits heute über das obligatorische Rentenalter hinaus arbeiten. Es stellt sich die Frage: „Welche fairen Lösungen gibt es für alle gesunden und noch leistungsfähigen älteren Menschen?“

Bildung und Erwerbstätigkeit

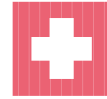
Die zukünftige Gestaltung von Bildung erfordert eine breite Diskussion über die Implikationen für jeden Einzelnen und der Gesellschaft. Bildung ist von zentraler Bedeutung, um Ungleichheiten im späteren Leben zu antizipieren und zu reduzieren, wobei sowohl formales Lernen als auch lebenslanges Lernen (auch durch Generationendialog) eine wichtige Rolle spielen. Diese Faktenlage zeigt sich auch im Active Ageing Index von EUROSTAT welcher die Erwerbstätigkeit nach Bildungsniveau hinsichtlich des Renteneintrittsalters in Europa klassifiziert. Bei den 65-74-jährigen Erwerbstätigen waren 2019 rund 30 % mit einer tertiären Ausbildung noch beruflich aktiv, verglichen mit rund 6 % mit Sekundarbereich-Abschlüssen (Abb. 3).

Die finanzielle Situation im Alter

Insgesamt ist in der Schweiz das Konsumverhalten im Rentenalter nicht grundsätzlich anders als bei der aktiven Bevölkerung. Jedoch sind Personen im Rentenalter häufig zufriedener mit ihrer finanziellen Situation als Personen im Erwerbsalter. Doch innerhalb der Bevölkerung gibt es auch grosse Unterschiede. Die Zusammensetzung des Haushaltbudgets bei Rentnern und Rentnerinnen variiert stark und beeinflusst damit erheblich die Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Die Analyse des BFS zum durchschnittlich verfügbaren Einkommen und die Sparmöglichkeiten in den Jahren 2015-2017 gibt dazu interessante Aufschlüsse (Abb. 4).

Anreize zur Veränderung aber wie?

Veränderungen gleich welcher Art bereiten den Menschen immer Mühe – entsprechend bedarf es Anreize, Handlungsantriebe und Motivationen extrinsischer sowie intrinsischer Natur.



Welche Anreize für ein attraktives Arbeiten im Alter bedarf es?

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter variiert heute stark. So bleiben zum Beispiel Selbständigerwerbende und Erwerbstätige in der Land- und Forstwirtschaft schon heute über das gesetzliche Rentenalter hinaus auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Bei den Banken- und Versicherungsbranchen ist jedoch das mittlere Alter beim Austritt aus dem Erwerbsleben am tiefsten. Von der Ausgestaltung eines zukünftig längeren Erwerbslebens sollten alle Arbeitsmarktakteure profitieren können, auch diejenigen, welche hauptsächlich zur finanziellen Absicherung ihrer Lebenssituation länger arbeiten wollen oder sogar müssen.

Dabei ist und bleibt der möglichst weitgehende Erhalt der Gesundheit zentral. Doch länger erwerbstätig sein, muss sich auch finanziell lohnen. Die notwendigen Anreize sollten über verschiedene Systeme geschaffen werden: BVG-Beiträge, Krankenkassenbeiträge, Steuern sowie Wertschätzungen seitens der Arbeitgeber, die mit Anreizen für ein längeres Erwerbsleben gekoppelt sind. Diese Aspekte wurden bereits am 5. Demografie Dialog Schweiz «Anreize für eine aktive Pensionierung» thematisiert. Eine zentrale Möglichkeit wäre z.B., das Erwerbseinkommen nach Erreichen des Rentenalters getrennt vom übrigen Einkommen zu besteuern. Wenn dieses Einkommen nicht mehr der Progression des steuerlichen Gesamteinkommens unterliegen würde, könnte dadurch dieses Erwerbseinkommen steuerlich entlastet und somit finanziell wesentlich attraktiver werden.

Wie müsste ein Wake-up call für Arbeitgeber aussehen?

Als «Wake-up call» könnte ein gezieltes demografisches Schockzenario über die Auswirkungen der Fachkräfteknappheit hilfreich sein. In diesem wird aufgezeigt, was passiert, wenn nicht gehandelt wird. Dieser Wake-up call ist als ein breiter sozialer Prozess über einen längeren Zeitraum zu verstehen, in welchem alle Stakeholder abgeholt werden müssen. In einem solchen Szenario sollten die positiven Auswirkungen der Einbeziehung von älteren Personen hervorgehoben und verstanden werden. So entstehen neue Opportunitäten für berufliche Neuorientierungen von Arbeitnehmenden auch in einer späteren Lebensphase, sozusagen eine **«neue demografische Dividende»**.

Was braucht es für ein anreizkompatibles Rentensystem?

Die meisten Menschen – «Junge und Alte» – wünschen sich eine sinnerfüllte Beschäftigung, und zwar immer mehr auch über das derzeit gesetzlich vorgegebene Erwerbsaustrittsalter hinaus. Das traditionelle 3-Phasen-Modell mit Ausbildung, Erwerbsleben und Ruhestand wird durch die «Multigrafie der Lebensläufe» abgelöst (Abb. 5). Eine flexible, stufenweise Anpassung des Rentenalters würde allen Erwerbstätigen mehr Selbstbestimmtheit und Entscheidungsfreiheit im Umgang mit ihren beruflichen Karrieren ermöglichen. Die Vereinbarkeit der Bedürfnisse der Arbeitnehmenden verbunden mit gezielten Anreizen zur Gesundheitserhaltung und ein «lebenslanges Lernen» stehen dabei im Zentrum der Diskussion. Ebenso steht auch ausser Frage, dass sich das Bildungsangebot für die Altersschicht 55+ anpassen muss, damit Anreize entstehen, über das derzeit gesetzliche Rentenalter hinaus arbeitstätig zu bleiben. Und schliesslich brauchen wir einen Diskurs zu der Frage: **“Warum lässt es unser gesetzliches Vorsorgesystem nicht zu, ein anders strukturiertes Leben zu leben und dies auch nachhaltig zu finanzieren?”**



Welche kulturellen Normen gilt es zu überwinden?

Es ist offensichtlich: Die klassischen Karrieremodelle müssen angepasst werden. Dabei hilft der Ansatz «Multigrafie der Lebensläufe», wo Arbeit bzw. produktive Tätigkeiten uns über das ganze Leben begleiten. Dies gelingt nur, wenn sich jeder Einzelne kritisch damit auseinandersetzt, wie er zukünftig leben und arbeiten möchte.

Standpunkt:

Wir benötigen Szenarien für eine «neue langlebige und aktive Gesellschaft»

«Life Design» – Gesellschaftlicher Wandel

Die demografischen Veränderungen und die Langlebigkeit unserer Gesellschaft sind wie die Schwerkraft: Sie sind einfach da und können nicht verändert werden!

Dennoch ist das Wissen über demografische Realitäten in vielen Kreisen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft nicht ausreichend vorhanden, es wird ausgeblendet oder sogar bewusst ignoriert. Doch der gesellschaftliche Wandel hin zu einer neuen, langlebigen und aktiven Gesellschaft kann nicht aufgehalten werden.

Die Art und Weise wie über das Lebensalter gedacht wird entspricht nicht mehr unserer heutigen Realität. Wir benötigen einen Wandel in unseren Denkmustern hin zum einem individuellen «Life Design».

Ein längeres Erwerbsleben gekoppelt mit einer Erhöhung und Flexibilisierung des Rentenalters sowie einer Verbesserung der Ausdifferenzierung des Angebots am Arbeitsmarkt ist in einer langlebigen und aktiven Gesellschaft unumgänglich. Nur so bleibt der Wirtschaft und Gesellschaft wertvolles Humankapital erhalten und die Frage der Finanzierbarkeit eines längeren Lebens entschärft sich.

Es ist an der Zeit Hürden zu überwinden und Schritte auch für ein zukünftig gelingendes Leben ohne Scheuklappen und ohne Vorurteile zu wagen!



«Surmonter les obstacles – étapes visant à un prolongement de la vie professionnelle en Suisse»

Situation actuelle:

Partout dans le monde, la population vieillit – et en même temps celle-ci reste plus longtemps active et en bonne santé. En Suisse l'espérance de vie à l'âge de 65 ans est actuellement de 21,4 ans; d'ici 2035 elle augmentera encore de 8 % pour atteindre 23,1 ans. L'image traditionnelle des séniors se perd. Les personnes âgées de 64 à 75 ans se sentent aujourd'hui environ 10 % plus jeunes que leur âge civil. Par ailleurs les possibilités de travail se raréfient.

La Suisse est en pleine phase de transformation démographique (fig. 1).

Les concepts habituels de la vieillesse devraient donc être redéfini. Au cours de ce processus on trouve les questions suivantes:

- *Qu'est-ce qui serait souhaitable (du point de vue des baby-boomers)?*
- *Comment un monde du travail adapté pourrait-il y contribuer?*
- *Quelles en seraient les conséquences sur le système éducatif?*
- *Quelles en seraient les conséquences pour l'activité professionnelle?*
- *Quels en seraient les aspects financiers?*
- *Quels seraient les obstacles à surmonter?*
- *Quelles démarches faut-il entreprendre et comment?*

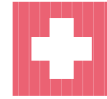
Que savons-nous?

Préférences des baby-boomers

Les principales aspirations des baby-boomers, c'est-à-dire de cette fraction de la population qui a aujourd'hui 57 ans et plus, sont la **sécurité économique** (prévoyance), la **promotion de la santé** (primaire, secondaire, réadaptation) ainsi que la **formation permanente**.

L'objectif est d'exploiter les chances et le potentiel d'une société vieillissante par une politique favorisant les compétences et la santé des séniors. Il en résulte un "**nouveau dividende démographique**"², dont tout le monde finira par profiter.

² On entend par "dividende démographique" un supplément de croissance économique dû à une augmentation du nombre de personnes professionnellement actives, typiquement lorsque le taux de natalité est bas et que le vieillissement de la population n'a pas encore démarré. Il s'agit d'un phénomène limité dans le temps, qui n'apparaît que si suffisamment de places de travail sont créées. Un "nouveau dividende démographique" pourrait voir le jour si l'on y incluait le potentiel lié à l'augmentation du nombre de baby-boomers en âge de retraite, pleinement qualifiés et en bonne santé. Ce "nouveau dividende" est également un phénomène limité dans le temps.



Les facettes d'un nouveau monde du travail

Le modèle de changement structurel "Facettes d'un nouveau monde du travail" (fig. 2) comporte trois éléments qui reflètent des changements considérables dans nos parcours de vie:

- **Formation permanente**
- **Conditions de travail tenant compte de l'âge**
- **Système de retraite incitatif**

Avec ce modèle, des défis se posent pour garantir et maintenir la productivité des seniors, augmenter leur taux d'emploi, ainsi que d'adapter les modèles de demande de travail. Ces défis sont nouveaux pour nous et nous manquons d'expérience. Une formation continue, entre autres, est essentielle pour suivre le rythme des changements structurels. Déjà aujourd'hui près de la moitié des personnes hautement qualifiées souhaitent travailler au-delà de l'âge obligatoire de la retraite. La question qui se pose est la suivante: "Quelles solutions équitables s'offrent aux seniors en bonne santé et encore capables de travailler?"

Formation et activité professionnelle

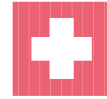
L'organisation future de l'éducation nécessite un large débat sur les implications qu'elle aura tant au niveau individuel que sociétal. La qualité de l'éducation est essentielle pour anticiper et réduire les inégalités qui en découleront dans la vie. Un apprentissage structuré suivi d'un apprentissage tout au long de la vie (associé à un dialogue intergénérationnel) jouent un rôle important. Cette situation est également illustrée par l'Active Ageing Index d'EUROSTAT, qui répartit l'activité professionnelle en fonction de la formation et de l'âge de la retraite en Europe. En 2019, environ 30 % des actifs âgés de 65 à 74 ans et disposant d'une formation tertiaire étaient encore actifs professionnellement, contre seulement environ 6 % pour les diplômés de l'enseignement secondaire (fig. 3).

Situation financière à la retraite

Dans l'ensemble, le comportement des retraités en matière de consommation n'est pas fondamentalement différent de celui de la population active. Toutefois, les personnes à la retraite sont souvent plus satisfaites de leur situation financière que celles en âge de travailler. Il existe cependant de grandes différences au sein de la population. La composition du budget des ménages varie fortement au sein des retraités, ce qui influence considérablement leur mode de vie. L'analyse de l'OFS sur le revenu disponible moyen et les possibilités d'épargne dans les années 2015-2017 fournit des informations intéressantes à ce sujet (fig. 4).

Inciter au changement, mais comment?

Les changements, quels qu'ils soient, donnent toujours du fil à retordre aux gens – il faut donc mettre en place des incitations et des motivations de nature extrinsèque et intrinsèque.



Quelles incitations sont-elles nécessaires rendre le travail attractif à l'âge de la retraite?

L'âge moyen de sortie du marché du travail varie fortement aujourd'hui. Ainsi, les indépendants et les personnes actives dans l'agriculture et la sylviculture restent déjà aujourd'hui plus longtemps sur le marché du travail que l'âge légal de la retraite. À l'opposé c'est dans les secteurs de la banque et de l'assurance que l'on trouve l'âge moyen le plus bas. À l'avenir tous les acteurs du marché du travail devraient pouvoir profiter de la possibilité d'une activité professionnelle plus longue, y compris ceux qui souhaitent travailler plus longtemps, ou qui y sont contraints pour assurer leur situation financière.

Dans ce contexte, le maintien de la santé est et reste essentiel. Mais travailler plus longtemps doit aussi présenter un intérêt financier. Les incitations nécessaires devraient toucher plusieurs systèmes: Cotisations à la LPP, cotisations à l'assurance maladie, avantages pour les employeurs, impôts, couplés à des incitations à prolonger la vie active. Ces aspects ont été abordés lors du 5^{ème} Dialogue Démographique Suisse "Incitations à une retraite active". Un facteur central pourrait être d'imposer séparément le revenu de l'activité lucrative des autres revenus une fois atteint l'âge de la retraite. Si ce revenu n'était plus soumis à la progression du revenu fiscal global cela permettrait d'alléger l'impôt sur ce revenu complémentaire et de rendre ainsi financièrement beaucoup plus attrayant.

À quoi devrait ressembler un "wake-up call" pour les employeurs?

On pourrait imaginer en guise de "wake-up call" un scénario démographique choc présentant les conséquences d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le but serait de montrer ce qui peut se passer si on ne réagit pas. Ce "wake-up call" doit être compris comme un processus social de longue durée, dans lequel toutes les parties prenantes doivent être impliquées. Dans un tel scénario, les effets positifs de l'inclusion des personnes âgées doivent être mis en évidence. Cela permettrait aux personnes de se réorienter professionnellement, même dans une phase tardive de leur vie, créant pour ainsi dire un **"nouveau dividende démographique"**.

Que faut-il pour développer un système de retraite compétitif et incitatif?

La plupart des gens, qu'ils soient jeunes ou vieux, souhaitent avoir un emploi qui ait du sens, et qui de plus en plus souvent se prolonge au-delà de l'âge légal de la retraite. Le modèle traditionnel en trois phases – formation, vie active et retraite – serait remplacé par la "multigraphie des parcours de vie" (fig. 5). Une adaptation flexible et progressive de l'âge de la retraite permettrait à tous les actifs de disposer d'une plus grande autonomie et d'une plus grande liberté de décision dans la gestion de leur carrière professionnelle.

La conciliation des besoins des travailleurs doit être associée à des incitations ciblées destinées à favoriser la formation permanente et préserver la santé. De même, il ne fait aucun doute que l'offre de formation pour la classe d'âge des 55 ans et plus doit être adaptée afin d'inciter les personnes à rester actives au-delà de l'âge légal de la retraite. Enfin il faut thématiser la question suivante: "Pourquoi notre système de prévoyance légal ne permet-il pas de vivre autrement et de le financer?"



Quelles sont les normes culturelles à surmonter?

Il est évident que les modèles classiques de vie professionnelle doivent être modernisés. L'approche de la "multigraphie des parcours de vie" (fig. 5) nous y aide. Le travail ou des activités productives nous accompagneront tout au long de notre vie. Cela ne sera possible que si chaque individu réfléchit de manière critique à la manière dont il souhaite vivre et travailler à l'avenir.

Notre point de vue:

Nous avons besoin de développer des scénarios pour une "nouvelle société" qui soit durable et active.

«Life Design» – changement de la société

Les changements démographiques et la longévité de notre société sont comme l'attraction terrestre: Ils sont inexorables!

Malheureusement la connaissance des réalités démographiques est dans de nombreux cercles économiques, politiques ou sociaux soit insuffisante, soit occultée, voire délibérément ignorée. Il ne sera cependant pas possible d'arrêter la mutation de notre société vers une nouvelle société active et durable.

La manière dont nous pensons les âges de la vie ne correspond plus à notre réalité actuelle. Nos schémas de pensée traditionnels doivent être redéfinis en faveur d'un "Life Design" individuel.

Une vie active plus longue, associée à un relèvement et à une flexibilisation de l'âge de la retraite ainsi qu'à une offre plus différenciée sur le marché du travail, sont indispensables dans une société active et de longue durée. C'est la seule façon de préserver un précieux capital économique humain et de contribuer à la question du financement de l'allongement de l'espérance de vie.

Il y a des obstacles et il est temps de s'y attaquer sans œillères ni préjugés! La réussite d'une vie à l'avenir en dépend.



«Superare gli ostacoli - passi verso una vita lavorativa diversa e più lunga in Svizzera»

Posizione di partenza

In tutto il mondo la popolazione sta invecchiando e, allo stesso tempo, le persone rimangono sane e attive più a lungo. L'aspettativa di vita in Svizzera all'età di 65 anni è attualmente di 21,4 anni; aumenterà ulteriormente dell'8 per cento a 23,1 anni entro il 2035. La consueta immagine degli anziani si sgretola sempre più: le persone dai 64 ai 75 anni oggi si sentono circa il 10 per cento più giovani della loro età anagrafica. Allo stesso tempo, le risorse di lavoro stanno diventando scarse.

La Svizzera sta attraversando una trasformazione demografica della sua società (fig. 1).

Gli attuali concetti di vecchiaia dovrebbero pertanto essere ridefiniti o adattati. Il focus è sulle seguenti domande:

- *Cosa sarebbe auspicabile (dal punto di vista dei baby boomer)?*
- *Come potrebbe supportarlo un nuovo mondo del lavoro?*
- *Quali conseguenze avrebbe questo per l'istruzione?*
- *Cosa significa questo per l'occupazione?*
- *Quali sarebbero gli aspetti finanziari?*
- *Quali ostacoli si dovrebbero superare?*
- *Quali sono i passi da compiere e come?*

Cosa occorre sapere?

Preferenze dei baby boomer

I principali driver dei baby boomer, ovvero la fascia di popolazione che oggi ha 57 anni e più, sono la loro **sicurezza economica** (previdenza), **la promozione della salute** (primaria, secondaria, riabilitativa) e **il loro apprendimento permanente** (formazione). L'obiettivo è sfruttare le opportunità e il potenziale di una società che invecchia attraverso una politica dell'età che promuove competenze e salute. Il risultato è un «nuovo dividendo demografico»³.

³Per «dividendo demografico» si intende un'ulteriore crescita economica attraverso una proporzione relativamente ampia di persone in età lavorativa, tipicamente causata dal calo dei tassi di natalità con una simultanea mancanza di invecchiamento. È un fenomeno temporaneo che si verifica solo quando vengono effettivamente creati posti di lavoro. Un «nuovo dividendo demografico» potrebbe sorgere se il potenziale del crescente numero di baby boomer pensionati, ma sani e ancora ben qualificati, viene sfruttato in modo da aggiungere valore. Proprio come il classico dividendo demografico, anche questo è un fenomeno temporaneo.



Sfaccettature di un nuovo mondo del lavoro

Il modello di cambiamento strutturale «Sfaccettature di un nuovo mondo del lavoro» (Fig. 2) ha tre elementi che innescano cambiamenti significativi nei nostri curricula:

- **apprendimento permanente**
- **ambiente di lavoro integrato per età**
- **sistema pensionistico compatibile con gli incentivi**

Questo modello dà luogo a sfide per garantire e mantenere la produttività dei lavoratori anziani, aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori in età avanzata e adattarsi ai mutevoli modelli della domanda di lavoro. Questi sono nuovi per noi e non possiamo fare affidamento su alcuna esperienza. In particolare, l'apprendimento permanente è essenziale per stare al passo con il ritmo del cambiamento strutturale. Quasi la metà di tutte le persone altamente qualificate desidera già lavorare oltre l'età pensionabile obbligatoria. La domanda sorge spontanea: «Quali soluzioni eque esistono per tutte le persone anziane sane e capaci?».

Formazione e occupazione

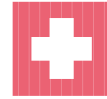
La futura strutturazione della formazione' richiede un'ampia discussione sulle implicazioni per ogni individuo e per la società. La formazione' è fondamentale per anticipare e ridurre le disuguaglianze più avanti nella vita, poiché sia l'apprendimento formale che l'apprendimento permanente (anche attraverso il dialogo intergenerazionale) svolgono un ruolo importante. Questa situazione fattuale è mostrata anche nell'indice di invecchiamento attivo dell'EUROSTAT, che classifica l'occupazione in base al livello di formazione rispetto all'età pensionabile in Europa. Tra i 65-74enni occupati, circa il 30 per cento con titolo di studio terziario risultava ancora professionalmente attivo nel 2019, rispetto a circa il 6 per cento con titolo di studio secondario (Fig. 3).

La situazione finanziaria nella vecchiaia

Nel complesso, il comportamento dei consumatori in Svizzera all'età della pensione non è sostanzialmente diverso da quello della popolazione attiva. Tuttavia, le persone in età pensionabile sono spesso più soddisfatte della loro situazione finanziaria rispetto alle persone in età lavorativa. Ma ci sono anche grandi differenze all'interno della popolazione. La composizione del bilancio familiare per i pensionati varia notevolmente e quindi ha un'influenza significativa sulle opzioni per plasmare la loro vita. L'analisi dell'UST sul reddito medio disponibile e sulle opportunità di risparmio negli anni 2015-2017 fornisce informazioni interessanti al riguardo (Fig. 4).

Incentivi al cambiamento, ma come?

I cambiamenti di qualsiasi tipo causano sempre problemi alle persone - di conseguenza, sono necessari incentivi, spinte all'azione e motivazioni di natura estrinseca e intrinseca.



Quali incentivi sono necessari per un lavoro attraente in età avanzata?

L'età media di uscita dal mondo del lavoro varia notevolmente oggi. Per esempio i lavoratori autonomi e dei settori agricoltura e silvicoltura rimangono attivi nel mercato del lavoro più a lungo rispetto all'età pensionabile legale. Nei settori bancario e assicurativo, invece, l'età media di uscita dal mercato del lavoro è più bassa. Tutti i lavoratori, anche quelli che vogliono o addirittura devono lavorare più a lungo principalmente per assicurarsi una sicurezza finanziaria, dovrebbero beneficiare della strutturazione di una vita lavorativa futura più lunga.

Preservare la salute il più possibile è e rimarrà centrale. Ma lavorare più a lungo deve anche essere redditizio dal punto di vista finanziario. Gli incentivi necessari dovrebbero essere creati attraverso vari sistemi: contributi LPP, contributi per l'assicurazione sanitaria, tasse, riconoscimenti da parte del datore di lavoro, abbinati a incentivi per una vita lavorativa più lunga. Questi aspetti sono già stati discussi in seno al 5° Dialogo demografico Svizzera «Incentivi per il pensionamento attivo». Una possibilità centrale sarebbe, ad esempio, tassare il reddito da lavoro separatamente dagli altri redditi dopo aver raggiunto l'età pensionabile. Se questo reddito non fosse più soggetto alla progressione del reddito imponibile totale, potrebbe essere detassato e quindi diventare finanziariamente molto più attraente.

Come dovrebbe essere una «sveglia» per i datori di lavoro?

Come «sveglia», potrebbe essere utile uno scenario di shock demografico mirato sugli effetti della carenza di lavoratori qualificati, che mostra cosa accade se non si agisce'. Questa sveglia deve essere intesa come un ampio processo sociale su un lungo periodo, in cui devono essere coinvolte tutte le parti interessate. In tale scenario, vanno evidenziati e compresi gli effetti positivi del coinvolgimento degli anziani. In questo modo si creano per i dipendenti nuove opportunità di riorientare le loro carriere anche in una futura fase della vita, per così dire un "nuovo dividendo demografico".

Cosa serve per un sistema pensionistico incentivante competitivo?

La maggior parte delle persone - «giovani e anziani» - desidera un'occupazione soddisfacente, e ciò, sempre più anche oltre l'età pensionabile attualmente prevista dalla legge. Il tradizionale modello a tre fasi composto da formazione, vita lavorativa e pensionamento viene sostituito dalla «multigrafia dei curricula» (Fig. 5). Un adeguamento flessibile e graduale dell'età pensionabile consentirebbe a tutti i lavoratori dipendenti una maggiore autodeterminazione e libertà di scelta nell'affrontare la propria carriera professionale. Il focus della discussione è sulla conciliazione delle esigenze dei dipendenti, combinata con incentivi mirati per mantenere la salute e «l'apprendimento permanente». Inoltre, non c'è dubbio che l'offerta formativa per la fascia di età 55+ debba essere adattata al fine di creare incentivi per continuare a lavorare oltre l'attuale età pensionabile prevista dalla legge. E infine occorre trattare la domanda: **«Perché il nostro sistema pensionistico obbligatorio non ci permette di vivere una vita diversamente strutturata e di finanziarla in modo sostenibile?»**.



Quali norme culturali devono essere superate?

È ovvio: i modelli di carriera classici devono essere adattati. L'approccio «multigrafia dei curricula» aiuta laddove il lavoro o le attività produttive ci accompagnano per tutta la vita. Questo può essere ottenuto solo se ogni individuo esamina criticamente come vorrebbe vivere e lavorare in futuro.

Punto di vista:

servono scenari per una «società nuova, longeva e attiva»

«Life Design» - Cambiamento sociale

I cambiamenti demografici e la longevità della nostra società sono come la gravità: semplicemente esistono e non possono essere cambiati!

Tuttavia, la conoscenza delle realtà demografiche non è sufficientemente disponibile in molte cerchie di economia, politica e società; è ignorata o addirittura deliberatamente ignorata. Ma il cambiamento sociale verso una società nuova, longeva e attiva non può essere fermato.

Il modo in cui si pensa all'età non corrisponde più alla nostra realtà odierna. Abbiamo bisogno di un cambiamento nei nostri modelli di pensiero verso un «Life Design» individuale.

Una vita lavorativa più lunga, accompagnata da un aumento dell'età pensionabile e da una maggiore flessibilità, nonché un miglioramento della differenziazione dell'offerta sul mercato del lavoro, è essenziale in una società longeva e attiva. Solo così l'economia e la società possono mantenere il loro prezioso capitale umano e si può risolvere la questione della finanziabilità di una vita più lunga.

È tempo di superare gli ostacoli e prendere provvedimenti per una vita futura di successo senza paracchi o pregiudizi!



«Surmuntar ils obstachels - pass per ina vita professiunala diversa e pli lunga en Svizra»

Situaziun da partenza

En l'entir mund vegn la populaziun pli veglia – ed a medem temp restan ils umans pli ditg sauns ed activs. L'aspectativa da vita en Svizra en la vegliadetgna da 65 onns munta da preschent a 21,4 onns; ella vegn a crescer fin il 2035 per 8% sin 23,1 onns. Il maletg usità d'in uman attempà sa mida adina pli ferm: umans tranter 64 e 75 onns sa sentan oz ca. 10% pli giuvens che lur vegliadetgna chalendara. Il medem mument daventan las resursas da lavur adina pli stgarsas.

La societad svizra sa chatta en ina transformaziun demografica (ill. 1).

Il concept da la vegliadetgna usitads duain perquai vegnir definids da nov resp. vegnir adattads. En il center stattan las suandantas dumondas:

- *Tge fiss giavischaivel (ord vista dals babyboomers)?*
- *Co pudess in nov mund da lavur sustegnair quai?*
- *Tge consequenzas avess quai per il sector da furmaziun?*
- *Tge signifitgescha quai per l'activitad da gudogn?*
- *Co vesessan or ils aspects finansials?*
- *Tge obstachels stuess ins surmuntar?*
- *Tge pass èn da far e co?*

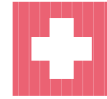
Tge è impurtant da savair?

Las preferenzas dals babyboomers

Il facturs centrals per ils babyboomers, damai la gruppa da la populaziun da 57 onns ensi, èn la **segirtad economica** (provediment), la **promoziun da la sanadad** (primara, secundara, reabilitativa) e l'**emprender per vita duranta** (formaziun).

La finamira è da nizzegiar las schanzas ed ils potenzials d'ina societad che vegn adina pli veglia cun far ina politica da vegliadetgna che promova las cumpetenzas e la sanadad. Il resultat è ina **«nova dividenda demografica»⁴**, da la quala tuts profiteschan la fin finala.

⁴ Ina «dividenda demografica» è ina creschientscha economica supplementara a basa d'ina relativamain gronda part da personas en la vegliadetgna da lavurar, chaschunada tras quotas da naschientscha sbassantas ed in'inveteraziun anc mancanta. I sa tracta d'in fenomen limità temporalmain ch'è mo pussaivel, sch'ins creescha efectivamain plazzas da lavur. Ina «nova dividenda demografica» pudess sa furmar, sch'ins nizzegiass il potenzial dals babyboomers che vegnan pensiunads, ma ch'èn sauns ed anc adina fitg qualifitgads, per crear dapli valor. Gist sco la dividenda demografica classica è era quest fenomen limità temporalmain.



Fassettas d'in nov mund da lavur

Il model per la midada structurala «Fassettas d'in nov mund da lavur» (ill. 2) descriva trais elements che chaschunan midadas considerablas en noss curs da la vita:

- nizzegiar il potenzial d'emprender per vita durante
- crear in ambient da lavur che integrescha personas attempadas
- realisar in sistem da rentas che animescha da lavurar sur la pensiun ora

Las sfidas da quest model è da segirar e mantegnair la productivitat da las employadas pli veglias e dals employads pli vegls, d'augmentar la quota d'occupaziun da las personas attempadas e da s'adattar a las dumondas da lavur sa midadas. Quellas èn novas per nus e nus na pudain betg ans basar sin experientschas. Surtut l'emprender per vita durante è essenzial per tegnair pass cun il tempo da la midada structurala. Bunamain la mesadad da tut las personas fitg qualifitgadas vul gia oz lavurar sur la vegliadetgna da renta obligatorica ora. En quest connex sa tschenta la suandanta dumonda: "Tge soluziuns gistas datti per tut ils umans attempads ch'èn sauns ed anc capabels da lavurar?"

Furmaziun ed activitad da gudogn

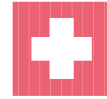
La concepziun futura da la furmaziun pretenda ina vasta discussiun davart las implicaziuns per mintga singula persuna e per la societad. La furmaziun è d'importanza centrala per anticipar e reducir inegalitads en la vita posteriura. Ina rolla impurtanta giogan l'emprender a moda formala sco era l'emprender per vita durante (era cun in dialog tranter las generaziuns). Quests fatgs sa mussan er en l'uschenumnà Active Ageing Index dad EUROSTAT. Quel classifitgescha l'activitad da gudogn tenor il nivel da furmaziun e la vegliadetgna da pensiun en l'Europa. Da las personas cun activitad da gudogn tranter 65-74 onns eran il 2019 var 30 % cun ina scolaziun terziara anc activs en ina professiun, cumparegljà cun var 6 % cun ina scolaziun terminada sin il stgalim secundar (ill. 3).

La situaziun finanziaria en la vegliadetgna

Tut en tut n'è il cumportament da consum en la vegliadetgna da renta en Svizra betg substanzialmain auter che tar la populaziun activa. Las personas en la vegliadetgna da pensiun èn dentant savens pli cuntentas cun lur situaziun finanziaria che personas en la vegliadetgna da lavurar. Entaifer la populaziun datti però era grondas differenzas. La cumposiziun dal budget d'ina chasada da pensiunadas e pensiunads variescha fitg ed influenzescha uschia fermamain las pussaivladads da concepì la vita. L'analisa da l'Uffizi federal da statistica davart las entradas medias disponiblas e las pussaivladads da spargnar ils onns 2015-2017 dat invistas interessantas en quest tema (ill. 4).

Stimuls per far midadas, ma co?

Tut las midadas, n'emporta betg tgeninas, fan fadia als umans. Perquai dovri stimuls, motivaziuns ed impuls extrinsics ed intrinsics.



Tge stimuls dovri per far attractiva la lavur en la vegliadetgna?

La vegliadetgna media, cun la quala ina persuna va en pensiun variescha fitg oz. Persunas cun activitad da gudogn independenta e dependenta en l'agricultura u la selvicultura restan gia oz activas sur la vegliadetgna da renta legala ora. En la branscha da las bancas ed assicuranzas è la vegliadetgna media da las persunas che sortan da la vita professiunala dentant il pli bassa. Da la concepziun d'ina vita professiunala futura pli lunga duessan pudair profitar tut las acturas ed ils acturs dal martgà da lavur, era quellas e quels che vulan u ston lavurar pli ditg surtut per segirar finanzialmain lur situaziun da vita.

In aspect central è e resta il mantegniment da la sanadad. Ma lavurar pli ditg sto era cuvegnir finanzialmain. Ils stimuls necessaris duessan vegnir creads sur differents sistems: contribuziuns LPP (lescha davart la prevenziun professiunala), contribuziuns a la cassa da malsaus, taglias, ed era reconoschientschas da vart da la patruna u dal patrùn colliadas cun stimuls per restar pli ditg en la vita professiunala. Quests aspects èn gia vegnids tematisads a chaschun dal 5avel Dialog davart la demografia en Svizra «Stimuls per ina pensiun activa». Ina pussaivladad centrala fiss p.ex. da suttametter a la taglia las entradas da gudogn suenter la vegliadetgna da renta separadamain da las ulteriuras entradas. Sche questas entradas na fissan betg pli suttamessas a la progressiun da las entradas fiscalas totalas, pudessan questas entradas da gudogn vegnir distgargiadas fiscalmain e fissan uschia bler pli attractivas.

Co pudess ins appellar a las patronas ed als patrons?

In «clom da resvegli» adattà pudess reussir, sch'ins preschentass a las patronas ed als patrons conscientamain in scenari demografic schocant davart las consequenzas da la mancanza da personal qualifitgà. Quel mussass tge che capita, sche naging n'agescha. Quest clom da resvegli fiss da chapir sco in vast process social sur in temp pli lung che resguarda tut ils stakeholders. In tal scenari duess accentuar e far chapir las consequenzas positivas d'ina integraziun da persunas attempadas en il martgà da lavur. Uschia dessi novas opportunitads per reorientaziuns professiunalas da lavurantas e lavurants er en ina fasa da la vita pli tardiva, pia ina «**nova dividenda demografica**».

Tge dovri per crear in sistem da rentas che animescha da lavurar sur la pensiun ora?

La gronda part dals umans – «giuvens e vegls» – vul avair in'occupaziun satisfaschanta, e quai adina pli savens era sur la vegliadetgna da pensiun legala ora. Il model tradiziunal da trais fasas cun scolaziun, vita professiunala e pensiun vegn remplazzà tras la «multigrafia dals curs da la vita» (ill. 5). In'adattaziun flexibla e graduada da la vegliadetgna da renta dess a tut las persunas cun activitad da gudogn dapli cumpetenzas e libertads da decider davart lur carrieras professiunalas. La cumpatibilitad dals basegns da las lavurantas e dals lavurants colliada cun stimuls specifics per mantegnair la sanadad e per emprender per vita duranta stat en il center da la discussiun. Senza dubi sto era la porschida da furmaziun per persunas sur 55 onns s'adattar per motivar ils umans da restar activs en il mund professiunal era sur la vegliadetgna da renta legala ora. E la finala stuain nus discutir la dumonda: "**Pertge na lubescha noss sistem da provediment legal betg da viver in'otra vita structurada e da finanzia quella a moda duraivla?**"



Tge normas culturalas ston vegnir surmuntadas?

Igl è evident: ils models da carriera classics ston vegnir adattads. Gidar po en quest regard l'idea da la «multigrafia dals curs da la vita», nua che la lavur resp. las activitads productivas ans accumpognan durant l'entira vita. Quai reussescha dentant mo, sche mintga singula e singul sa fatschenta criticamain cun la dumonda co ch'ella u el vul viver e lavurar en l'avegnir.

Punct da vista:

Nus duvrain scenaris per ina «nova societad che viva ditg ed è ditg activa»

«Life Design» – la transfurmaziun sociala

Las transfurmaziuns demograficas e la lunga vita da nossa societad èn sco la gravitaziun: ellas èn simplamain qua e na pon betg vegnir midadas!

Tuttina n'è la savida davart las realitads demograficas en blers circuls da l'economia, da la politica e da la societad betg suffizienta, ella vegn surudida u schizunt ignorada conscientamain. Ma la transfurmaziun sociala en ina nova societad activa e da lunga vita na pon ins betg retegnair.

La moda e maniera co ch'ins pensa davart la vegliadetgna na correspunda betg pli a nossa realitad odierna. Nus stuain midar noss musters da pensar e concepì in «Life Design» individual.

Ina vita professionala pli lunga cun in augment ed ina flexibilisaziun da la vegliadetgna da renta e cun ina meglra distincziun da la puschida al martgà da lavur è indispensabla en ina societad che viva ditg ed è ditg activa. Mo uschia resta il chapital uman prezius mantegnì a l'economia ed a la societad e la finanziaziun d'ina vita pli lunga vegn pussibilitada.

Igl è uras da surmuntar ils obstachels e da far novs pass per ina vita futura lunga senza paraegls e pregiudizis!



«Overcoming hurdles – making the leap towards a different and longer working life in Switzerland»

Starting position

Around the world, the population is getting older and, at the same time, people are staying healthy and active for longer. Remaining life expectancy in Switzerland at the age of 65 is currently 21.4 years; by 2035 it will increase further by 8% to 23.1 years. The familiar image of old people dissolves more and more: people aged 64 to 75 years old feel today about 10% younger than their official age. At the same time, labor resources are becoming increasingly scarce.

Switzerland's society is in a demographic transformation (Fig. 1). The current concepts of old age should therefore be redefined or adapted. The focus of any policies should therefore be on answering the following questions:

- *What would be desirable (from the baby boomer point of view)?*
- *How could new rules of employment support this?*
- *What consequences would this have for education?*
- *What does this mean for employment?*
- *What would financial aspects look like?*
- *Which hurdles have to be overcome?*
- *What steps are to be taken and how?*

What do you need to know?

Preferences of the baby boomers

The main priorities for the baby boomers, i.e., the population group that is 57 years and older today, are their **economic security** (preventive care), **health promotion** (primary, secondary, rehabilitative) and **life-long learning** (education). The aim is to exploit the opportunities and potential of an ageing society through a policy that promotes health and skills in older people. The result is a “**new demographic dividend**”⁵, from which everyone ultimately benefits.

Facets of a new world of work

The structural change model "Facets of a new world of work" (Fig. 2) has 3 elements that trigger significant changes in our brain teasers:

- **Lifelong learning**
- **Age-integrated work environment**
- **Incentive-compatible pension system**

⁵ “Demographic dividend” is understood to mean additional economic growth through a relatively large proportion of people of working age, typically caused by falling birth rates with a simultaneous lack of aging. It is a temporary phenomenon that only occurs when jobs are actually created. A “new demographic dividend” could arise if the potential of the increasing number of retired, but healthy and still well-qualified, baby boomers is tapped. Just like the classic demographic dividend, this is also a temporary phenomenon.



Based on this model, challenges arise such as securing and maintaining the productivity of older workers, increasing the employment rate of older workers, and adapting to changing patterns of labor demand. This is new to us and we cannot fall back on any experience from the past. Lifelong learning is essential to keep pace with structural change. In the case of Switzerland almost half of all highly qualified people already want to work past the mandatory retirement age. The question arises: “What fair solutions are there for all healthy and capable older people?”

Education and employment

The future design of education requires a broad discussion about the implications for each individual and society. Education is critical to anticipating and reducing inequalities later in life, with both formal learning and lifelong learning (including also intergenerational dialogue) playing an important role. This phenomenon is also shown in the Active Aging Index from EUOSTAT, which presents data regarding the retirement age in Europe and classifies employment according to education. Among the 65–74-year-olds in employment, around 30% with a tertiary education were still professionally active in 2019, compared with around 6% with secondary school qualifications (Fig. 3).

The financial situation in old age

Overall, consumer behavior in Switzerland at retirement age is not fundamentally different from that of the active working age population. People of retirement age, though, are often more satisfied with their financial situation than people of working age.

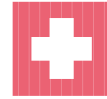
However, there are big differences within the population. The composition of the household budget for retirees varies greatly and thus has a significant influence on the options available for shaping their lives. The BSV's analysis of the average disposable income and the savings opportunities in the years 2015–2017 provides interesting information on this (Fig. 4).

Incentives for change, but how?

Changes of any kind always cause some people some trouble; accordingly, incentives, drives for action and motivations of an extrinsic and/or intrinsic nature are required.

What incentives are needed for attractive work in old age?

The average retirement age varies greatly today. For example, self-employed workers and those working in agriculture and forestry stay active longer in the labor market. The banking and insurance sectors, however, have the lowest median age for leaving the labor force. From the design of future longer working lives all actors should benefit – those who have to work longer mainly for financial concerns and those who want to work longer for whatever other motivation.



Preserving health as far as possible is and will remain central. But working longer must also be financially worthwhile. The necessary incentives should be created through various systems: BVG contributions, health insurance contributions, taxes, employer benefits, which should all be coupled with incentives for a longer working life. These aspects were discussed at the 5th Demography Dialogue Switzerland: “Incentives for active retirement”. A central possibility would be, for example, to tax earned income separately from pension income after reaching retirement age. If work income is no longer subject to the progression of the total taxable income, this earned income could be tax relieved and thus become financially much more attractive.

What should a wake-up call for employers look like?

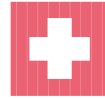
As a “wake-up call”, a demographic shock scenario modeling the effects of the shortage of skilled workers could be very helpful. This scenario shows what happens if there is no action. This wake-up call is to be understood as a broad social process over a longer period in which all stakeholders should be consulted. As a result, the positive effects of involving the elderly should be highlighted and understood. As an outcome new opportunities for employees to reorient their careers later in life are created, a **“new demographic dividend”** so to speak.

What is needed for an incentive-competitive pension system?

Most people – young and old – want meaningful, fulfilling employment. The traditional three-phase model with education, work and retirement dissolves and is about to be replaced by the “multigraph of CVs” (Fig. 5). A flexible, gradual adjustment of the retirement age would allow all employed persons more self-determination and freedom of choice in dealing with their professional careers. The focus of the discussion is on reconciling the needs of employees, combined with targeted incentives to maintain health and “lifelong learning”. There is also no question that the education one offers for the 55+ age group must be adapted to create incentives to continue working beyond the current statutory retirement age. And finally we need discourse on the question: “Why does our statutory pension system not allow us to live or finance a differently structured life model?”

Which cultural norms need to be overcome?

It is obvious: the classic career models must be adapted. The “multigraph of CVs” approach will definitely help. Work or productive activities will accompany us throughout our entire life with a more flexible pattern. This can only be achieved if every individual takes a critical look at how he or she wants to live and work in the future.



Point of view:

We need scenarios for a “new, long-lived and active society”

“Life design” and social change

The ongoing demographic change and the longevity of our society are like gravity: they are a natural force and cannot be changed!

However, knowledge about demographic realities is not sufficiently available in many circles in business, politics and society; demography goes unrecognized or even deliberately ignored.

The way we think about age no longer corresponds to our current reality both individually and as a society. We need a change in our thinking patterns towards an individual and flexible “life design”.

A longer working life coupled with an increase in the retirement age and greater flexibility, as well as an improvement in the differentiation of the supply on the labor market, is essential in a long-lived and active society. Only then can nations, their societies and their economies, remain competitive and have no problem financing the longer lives of their citizens in a sustainable manner.

It is time to overcome hurdles and take bold steps for a future successful life without blinkers or prejudices!



Abb. 1: “Age-Shift towards a 100 Year Life”

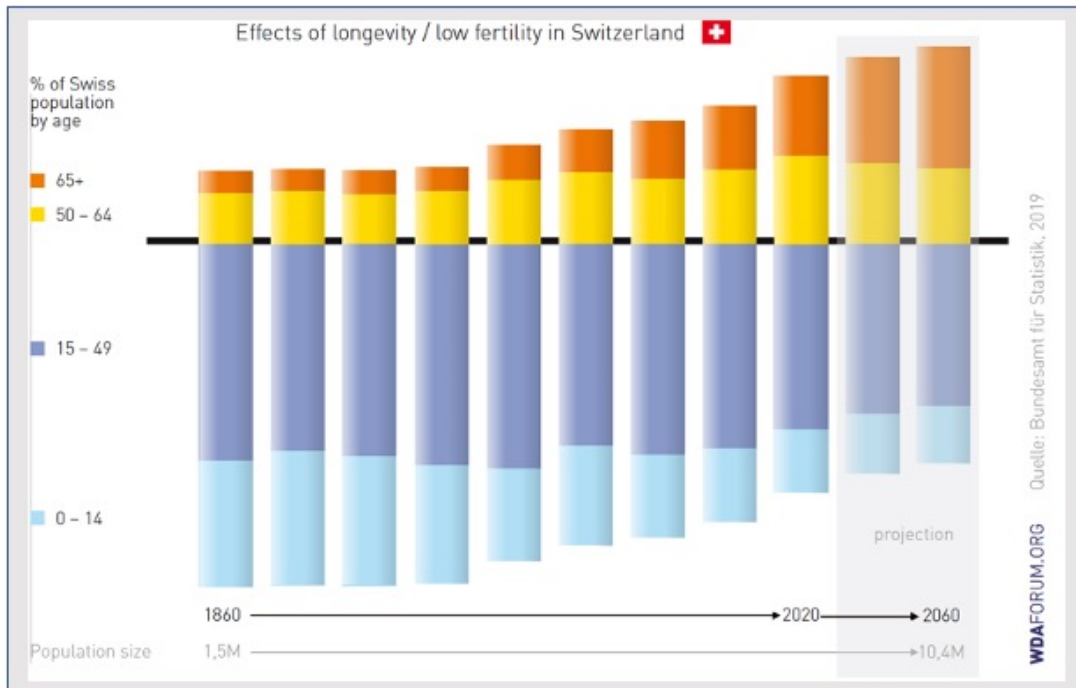
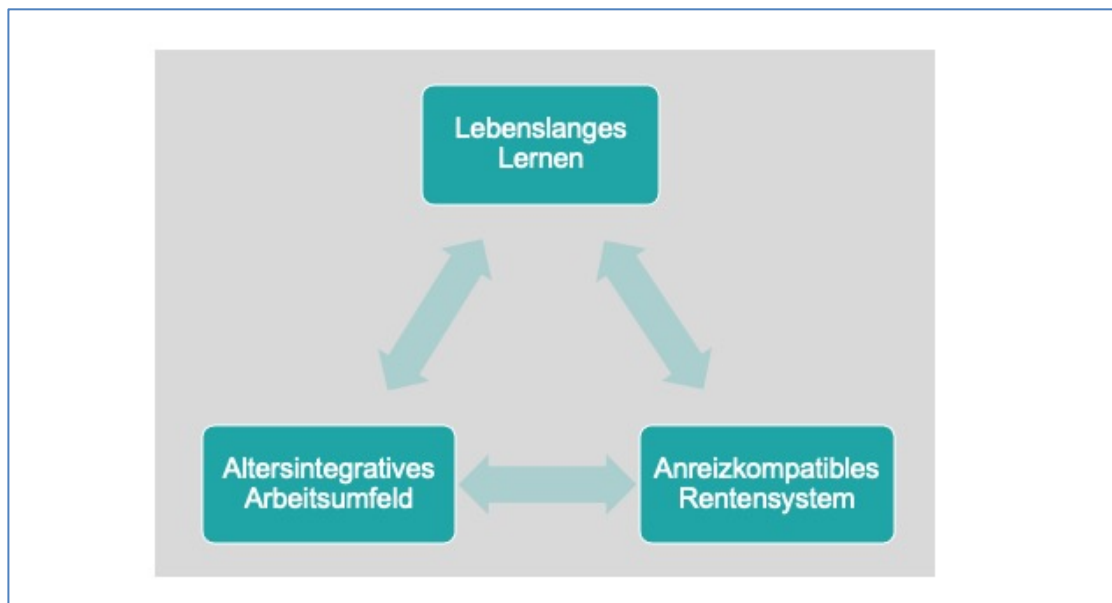


Abb. 2: Facetten einer neuen Arbeitswelt



Quelle: Facetten einer neuen Arbeitswelt, Manuel Buchmann, Universität Basel

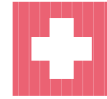


Abb. 3: Erwerbstätigkeit nach Bildung, CH 2019

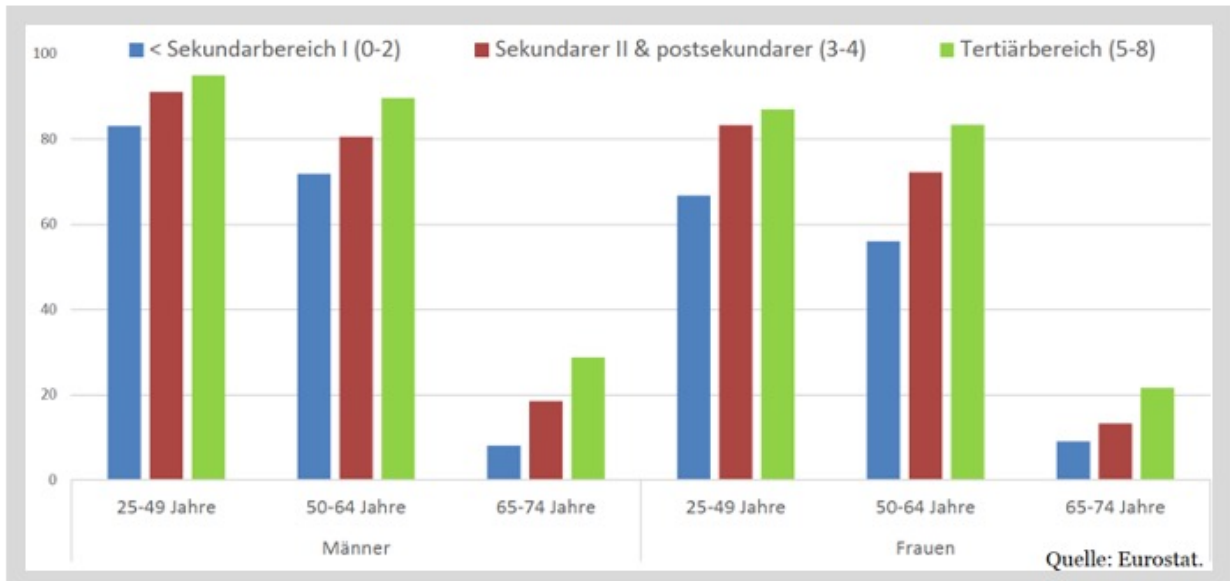
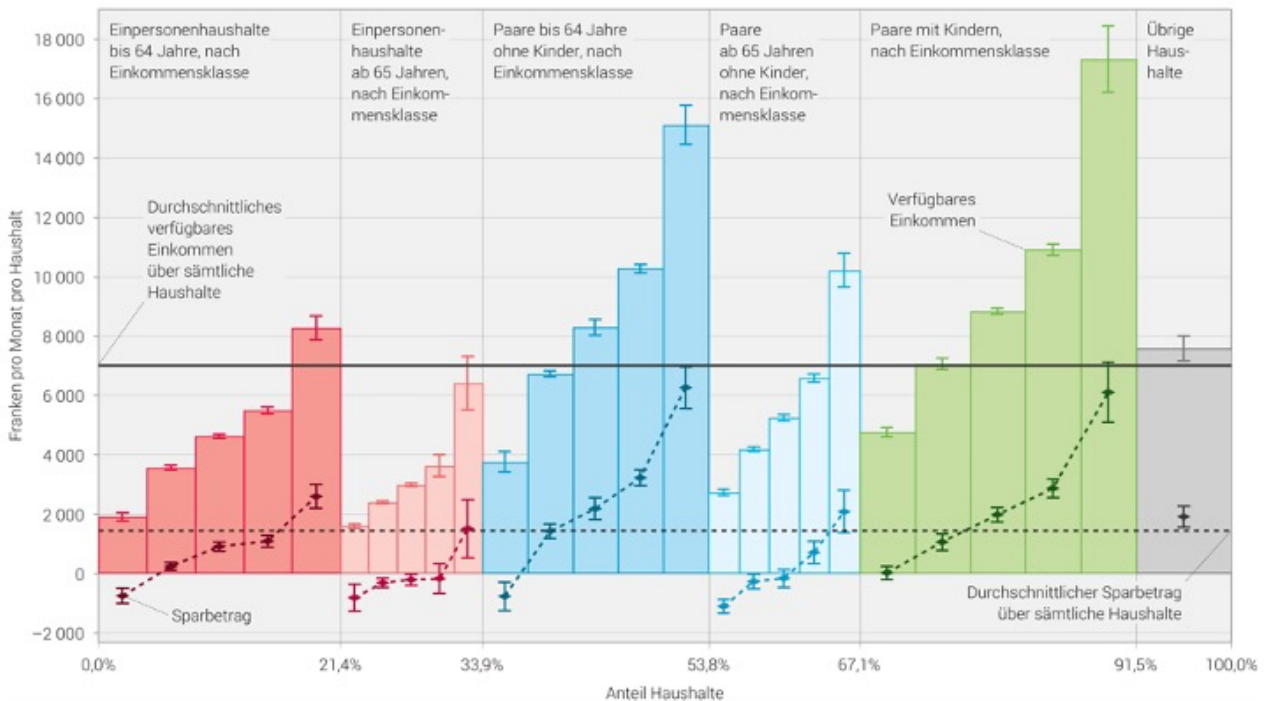


Abb. 4: Verfügbares Einkommen und Sparbetrag, CH 2015-2017



Quelle: Bfs 2019 - Haushaltsbudgeterhebung

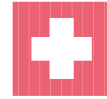
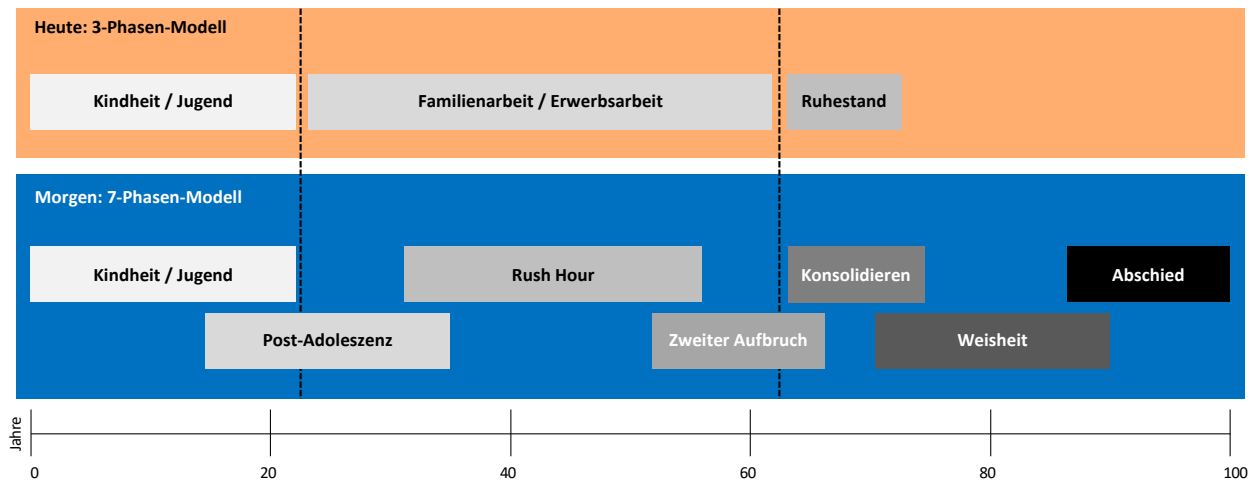


Abb. 5: „Multigrafie des Lebens“



Quelle: Horx, 2015; Gatterer et al., 2016

Literatur:

«Age shift towards a 100 Year life»

Gratton, L., & Scott, A. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (Paperback ed.). London: Bloomsbury. ISBN: PB 978-1-4729-3624-0

«Alte und neue Bilder des Lebens»

Gatterer, H., Horx, M., Muntschick, V., Hertle, D., Kirig, A., Anthes, D., Schuldt, C., Papasab-bas, L., Brandes, N. & Zukunftsinstitut. (2017). *Die neue Achtsamkeit: Der Mindshift kommt* (Trendstudie). Frankfurt am Main: Zukunftsinstitut.

«03 Arbeit und Erwerb»

Medienmitteilung *Bundesamt für Statistik*, 28.10.2021

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.html>

«Active Ageing Index (AAI)»

The Active Ageing Index is a tool to measure the untapped potential of older people for active and healthy ageing across countries. It measures the level to which older people live independent lives, participate in paid employment and social activities as well as their capacity to actively age.

<https://www.age-platform.eu/glossary/active-ageing-index-aai>

5. Demografie Dialog Schweiz

Anreize für eine aktive Pensionierung, Wolfsberg/TG, 30.-31. Mai 2017

<https://www.wdaforum.org/medien-publikationen/wda-demografie-dialog-schweiz/>



Der Anlass wurde ermöglicht mit freundlicher Unterstützung von Swiss Life AG, Swiss Re und Zurich Schweiz.