demos

Jaargang 34
Januari 2018

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

1

NiDi

inhoud

1 **Werkgevers bezorgd over langer doorwerken**
4 **De demografische staat van Noord-Korea**
7 Uniforme AOW-leeftijd is achterhaald
8 **Nieuwe CBS Bevolkingsprognose**

Foto: emmapatsie/Flickr

Werkgevers bezorgd over langer doorwerken

JAAP OUDE MULDERS, KÈNE HENKENS
& HARRY VAN DALEN

Door andere regels rondom werk en pensionering werkt vrijwel iedereen langer door dan vroeger. Dit heeft niet alleen gevolgen voor werknemers, maar ook voor werkgevers, die te maken krijgen met een vergrijzend personeelsbestand en de noodzaak om oudere werknemers productief en gemotiveerd aan het werk te houden. Nieuw NIDI-onderzoek laat zien dat werkgevers in de afgelopen acht jaar veel actiever zijn geworden als het gaat om duurzame inzetbaarheid.

In de afgelopen tien à vijftien jaar is er veel veranderd in het Nederlandse pensioenlandschap. Waar vervroegde uittreding vroeger heel normaal was, ligt tegenwoordig de nadruk op langer doorwerken. Sinds 2006 zijn de fiscale voordelen bij vervroegde uittreding afgeschaft, en sinds 2012 wordt ook de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd, om vanaf 2022 te worden gekoppeld aan de veranderingen in levensverwachting. Deze veranderende wet- en regelgeving heeft vanzelfsprekend grote gevolgen voor individuele werknemers. Zij kunnen niet meer onder financieel aantrekkelijke voorwaarden vervroegd uittreden, maar moeten veel langer doorwerken om hun beoogde pensioeninkomen te bereiken. De arbeidsparticipatie onder ouderen is dan ook sterk gestegen, vooral in de leeftijdsgroepen van 55 tot 60 jaar (van 56% in 2003 tot 72% in 2015) en van 60 tot 65 jaar (van 22% in 2003 tot 51% in 2015). Als gevolg hiervan is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen van 60,8 jaar in 2000 tot 64,4 jaar in 2015. Van de werknemers die nu stoppen met werken, is inmiddels ruim 60 procent de leeftijd van 65 gepasseerd, terwijl dit in 2000 nog maar 14 procent was, al heeft dit uiteraard ook te maken met de AOW-leeftijd, die voor huidige generaties oudere werknemers al boven de 65 ligt.

Werknemers zijn echter niet de enige groep die de gevolgen ondervindt van deze veranderingen; ook werkgevers moeten zich aanpassen aan de nieuwe regels. Organisaties

Verwachtingen van werkgevers in 2009 en 2017 omtrent de ontwikkeling van arbeidskosten en arbeidsproductiviteit bij verdere vergrijzing van hun personeelsbestand

	Arbeidskosten		Arbeidsproductiviteit	
	2009	2017	2009	2017
Afname	1%	0%	34%	56%
Gelijk	24%	18%	58%	38%
Toename	75%	82%	8%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

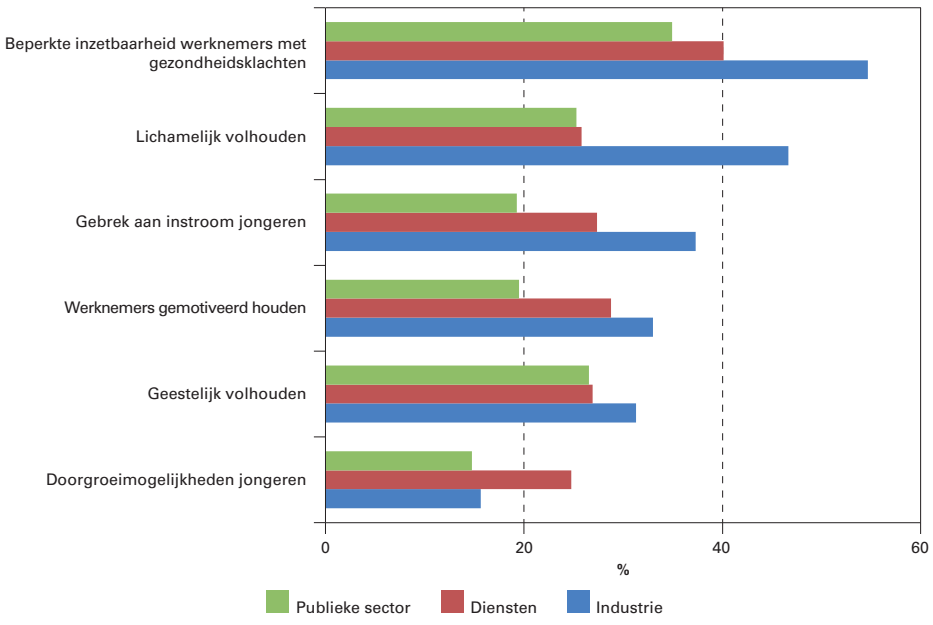
Bron: NIDI Werkgeversenquêtes (2009 en 2017).

moeten oudere werknemers (veel) langer in dienst houden dan zij in het verleden gewend waren. Dat dit tot problemen kan leiden lijkt voor de hand te liggen: het is bekend dat veel werkgevers stereotiepe denkbeelden hebben over oudere werknemers en vaak bezorgd zijn over de productiviteit van deze groep. Werkgevers zijn maar matig bereid om oudere werknemers in dienst te nemen, wat onder andere heeft geleid tot een relatief hoge langdurige werkloosheid onder ouderen. Oudere werknemers die echter al in dienst zijn bij een organisatie kunnen niet zomaar ontslagen worden, en moeten dus vaak tot op hogere leeftijd in dienst worden gehouden. Daarnaast hebben veel organisaties door de vergrijzing te maken met een groter aandeel oudere werknemers dan vroeger. Wij onderzochten (zie kader) op welke manieren het organisatiebeleid met betrekking tot oudere werknemers zich in de periode 2009-2017 heeft ontwikkeld en op welke manieren werkgevers heden ten dage aankijken tegen onder andere de vergrijzing van hun personeelsbestand.

Kosten en productiviteit

Werkgevers maken zich, als het gaat om de vergrijzing van hun personeelsbestand, vooral zorgen over de ontwikkeling van de arbeidskosten en arbeidsproductiviteit. Enerzijds zijn ouderen doorgaans duurder dan jongeren vanwege het opklimmen binnen de salarisschaal met het stijgen van de leeftijd (senioriteitsbeloning). Anderzijds is het stereotiepe beeld dat de productiviteit van oudere werknemers na een bepaalde leeftijd niet meer toeneemt, of zelfs daalt. Hoewel dit beeld lang niet altijd gerechtvaardigd is, kan het wel het gedrag van werkgevers beïnvloeden. De tabel laat zien hoe werkgevers in 2009 en 2017 dachten dat de arbeidskosten en –productiviteit binnen hun organisatie zich zouden ontwikkelen bij verdere vergrijzing van hun personeelsbestand. Uit de resultaten blijkt dat men tegenwoordig bezorgder is over vergrijzing dan acht jaar geleden: een groter deel van de werkgevers verwacht een toename van de arbeidskosten, en de meerderheid verwacht nu een afname van de productiviteit. Kortom, veel werkgevers maken zich zorgen over het scheeflopen van de verhouding tussen arbeidskosten en –productiviteit als gevolg van het langer doorwerken van hun oudere werknemers. Deze uitkomst lijkt op gespannen voet te staan met een recente uitkomst van onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) waaruit zou blijken dat werkgevers positief zijn over het functioneren van oudere werknemers (slechts 25% van de werkgevers in het SCP-onderzoek noemt ouderen minder productief dan jongeren). Dat is echter schijn. De vraag die in het NIDI-onderzoek is gesteld neemt allereerst de organisatiecontext in beschouwing waardoor men een reëler beeld krijgt van de gevolgen van vergrijzing binnen organisaties, terwijl het SCP zich richt op individuele werknemers. Daarnaast zijn de SCP-uitkomsten gebaseerd op een vraag hoe bijvoorbeeld oudere werknemers (55-plus) ten opzichte van jongeren functioneren, zonder de jongerengroep te definiëren.

Figuur 1. Percentage werkgevers met zorgen omtrent het langer doorwerken van oudere werknemers, naar sector, 2017



Bron: NIDI Werkgeversenquête (2017).

Beperkte inzetbaarheid

Veel werkgevers maken zich dus zorgen over de gevolgen van een vergrijzing van hun personeelsbestand, maar waarover precies? Figuur 1 laat zien waar werkgevers uit verschillende sectoren zich anno 2017 het meest zorgen over maken. Beperkte inzetbaarheid van werknemers met gezondheidsklachten is de grootste zorg van werkgevers, vooral in de industrie, waar zo'n 55 procent van de werkgevers dit als probleem ziet. In de publieke sector en de dienstensector gaat het om ongeveer 40 procent van de werkgevers. Daarnaast maken werkgevers zich in hoge mate zorgen of oudere werknemers het lichamelijk wel volhouden. Ook hier zijn de zorgen het grootst in de industrie, waar de meeste fysiek belastende banen te vinden zijn. Eerder onderzoek onder 60-plus werknemers wees al op vergelijkbare zorgen en onzekerheid bij werknemers zelf. Deze zorgen worden kennelijk in veel gevallen gedeeld door hun werkgevers. Zij herkennen dat werknemers in bepaalde beroepen moeite hebben het tot hun 67ste vol te houden, maar zien wellicht ook weinig mogelijkheden om deze werknemers nog op late leeftijd om te scholen naar lichter werk. In dit kader past ook de oproep van verschillende kanten om de AOW-leeftijd te flexibiliseren of lager te maken voor zware beroepen of laagopgeleiden. Over een eventueel gebrek aan instroom van jongere werknemers en hun doorgroeimogelijkheden zijn de zorgen kleiner, maar nog steeds substantieel, net als over de vraag of men werknemers gemotiveerd kan houden en of zij het lange

werken geestelijk volhouden. Over elk van deze zaken maakt gemiddeld zo'n 15 tot 35 procent van de werkgevers zich zorgen.

Werkgevers komen in actie…

Het is duidelijk dat ook voor werkgevers de tijd voorbij is dat men oudere werknemers eenvoudig met financieel aantrekkelijke regelingen kon laten afvloeien. Werkgevers zijn verantwoordelijk om beleid voor duurzame inzetbaarheid zelf, of in samenwerking met andere bedrijven binnen hun sector, te ontwikkelen. Een belangrijke vraag is of werkgevers zich meer bewust zijn geworden van die verantwoordelijkheid en inderdaad maatregelen nemen om langer doorwerken beter te kunnen faciliteren. Figuur 2 laat zien welke maatregelen werkgevers in 2009 en 2017 namen in het kader van hun ouderenbeleid. Let wel: het gaat hier om maatregelen die specifiek zijn gericht op oudere werknemers, al kunnen sommige maatregelen (zoals flexibele werktijden) ook voor jongeren aantrekkelijk zijn. De resultaten laten duidelijk zien dat men in de afgelopen acht jaar over de volle breedte van het beleid van duurzame inzetbaarheid veel actiever is geworden. Vooral het aanbieden van scholingsmogelijkheden voor oudere werknemers heeft een grote vlucht genomen: 40 procent van de werkgevers zegt dit nu aan te bieden, waar het eerder om minder dan 10 procent ging. Ook het toepassen van demotie (terruggang in functieniveau en salaris) komt nu vaker voor dan in 2009, maar blijft een relatief zeldzaam fenomeen. Taakverlichting specifiek voor oudere werknemers is weliswaar iets afgenomen, maar daar staat tegenover dat veel meer werkgevers ergonomische maatregelen treffen om het werk aangenamer te maken en dat oudere werknemers in veel gevallen worden vrijgesteld van onregelmatig werk (zoals nachtdiensten). Opmerkelijk is dat in 2017 minder werkgevers deeltijdpensioen aanbieden dan in 2009, terwijl dit in het publieke debat vaak als één van de mogelijke oplossingen wordt genoemd voor werknemers die moeite hebben met langer doorwerken.

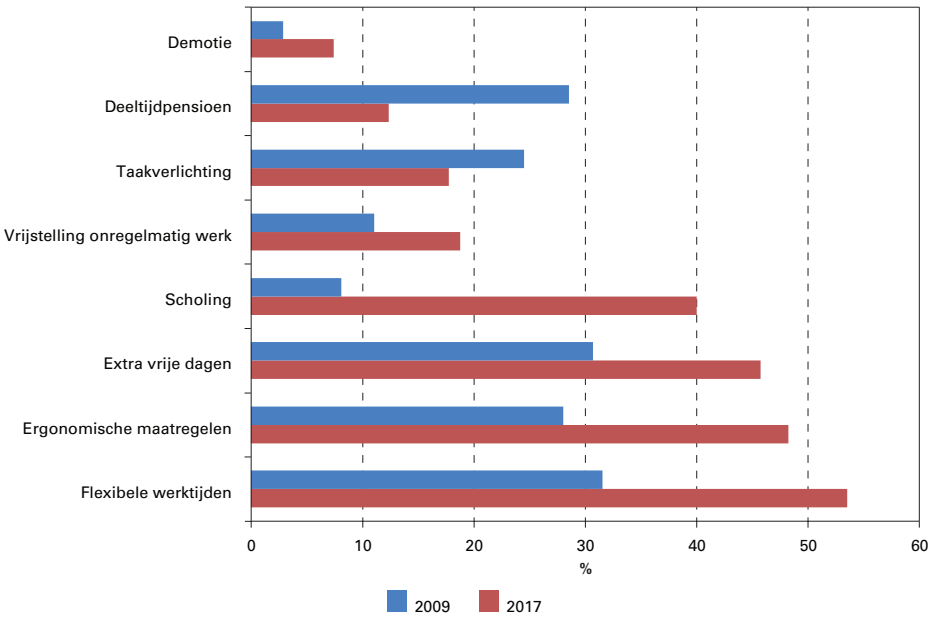
…maar verwachten ook actie van de overheid

Werkgevers zijn dus een stuk actiever geworden wat betreft het faciliteren van langer doorwerken. Het lijkt iedereen inmiddels duidelijk te zijn dat de tijden van massale vervroegde uittreding niet meer terugkeren en langer doorwerken de nieuwe norm is geworden. Toch zijn de zorgen ook sterk toegenomen, en lijkt men van mening te zijn dat ook de overheid beleid moet ontwikkelen dat langer doorwerken bedrijfseconomisch aantrekkelijk maakt voor organisaties. Hiernaar gevraagd gaven de ondervraagde werkgevers in 2017 aan dat zij vooral heil zien in het stimuleren en aantrekkelijker maken van deeltijdpensioen vóór de AOW-leeftijd en een algehele versoepeling van het ontslagrecht (zo'n 60 procent van de werkgevers is hier voorstander van). Daarnaast is 56 procent van de werkgevers voorstander van het stimuleren van de mogelijkheid tot demotie. Dit is opvallend omdat uit figuur 2 blijkt dat demotie nog maar mondjesmaat wordt toegepast binnen organisaties. Het verminderen van de senioriteitsbeloning, wat een direct effect zou hebben op de stijging van de arbeidskosten bij vergrijzing, wordt door 44 procent van de werkgevers wenselijk geacht. Het belangrijkste vinden werkgevers echter het invoeren van een lagere AOW-leeftijd voor zware beroepen; ruim

WERKGEVERSONDERZOEK 'LANGER DOORWERKEN, MAAR HOE?'

Begin 2017 stuurde het NIDI in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen de vragenlijst 'Langer doorwerken, maar hoe?' naar een steekproef van 6.000 Nederlandse organisaties uit verschillende sectoren en van verschillende grootte. Het onderzoek had als doel om de praktijken van organisaties omtrent langer doorwerken van oudere werknemers in kaart te brengen. De respons was 23% (N = 1.358), wat vergelijkbaar is met andere (inter) nationale dataverzamelingen onder werkgevers. Er waren geen verschillen in respons uit verschillende sectoren en van organisaties van verschillende grootte. De data zijn gewogen om te corrigeren voor een gestratificeerde steekproef, en zijn daarmee representatief voor sector en grootte. Het onderzoek past in een reeks eerder NIDI-onderzoek onder werkgevers, waarvan de vorige editie in 2009 plaatsvond. In dit artikel worden resultaten uit 2009 en 2017 met elkaar vergeleken.

Figuur 2. Percentage werkgevers dat gebruik maakt van maatregelen in het kader van hun ouderenbeleid, in 2009 en 2017



Bron: NIDI Werkgeversenquêtes (2009 en 2017).

Foto: Roel Wijnants/Flickr

driekwart van de werkgevers is hier een voorstander van.

Toekomst

Nederlandse werkgevers zijn in de afgelopen jaren veel actiever geworden in het denken over duurzame inzetbaarheid van werknemers en het faciliteren van langer doorwerken. Het belang van beleid rondom duurzame inzetbaarheid zal met een verder vergrijzende bevolking en stijgende AOW-leeftijd alleen maar toenemen. Toch zijn werkgevers ook onzeker over langer doorwerken in de nabije toekomst en sluimeren er bij hen zorgen en onvrede. Vooral in de industrie, met de meeste fysiek zware banen, is de roep om maatregelen het grootst, maar ook in de diensten en publieke sector is men op zoek naar meer maatwerk in pensionering.

Jaap Oude Mulders, **Kène Henkens** en **Harry van Dalen**, NIDI, e-mail: oudemulders@nidi.nl

LITERATUUR:

- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Oude Mulders (2017), Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers. *www.mejudice.nl*, 9 oktober 2017.
- Echtelt, P. van, en M. de Voogd-Hamelink, 2017, Opvattingen over oudere werknemers, in: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Henkens, K., H. van Solinge, M. Damman en E. Dingemans (2016), Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 32(2), pp. 1-4.
- Oude Mulders, J. (2015), Wanneer zijn werknemers te oud? Managers aan het woord. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 31(2), pp. 1-3.

De demografische staat van Noord-Korea

HARRY VAN DALEN

Noord-Korea – officieel de Democratische Volksrepubliek Korea – is de laatste totalitair geregeerde communistische staat. Het land is veel in de media, maar wat weten we eigenlijk over de demografie van Noord-Korea? En hoe verhoudt hun gezondheid en welvaart zich tot die van hun buurland Zuid-Korea?

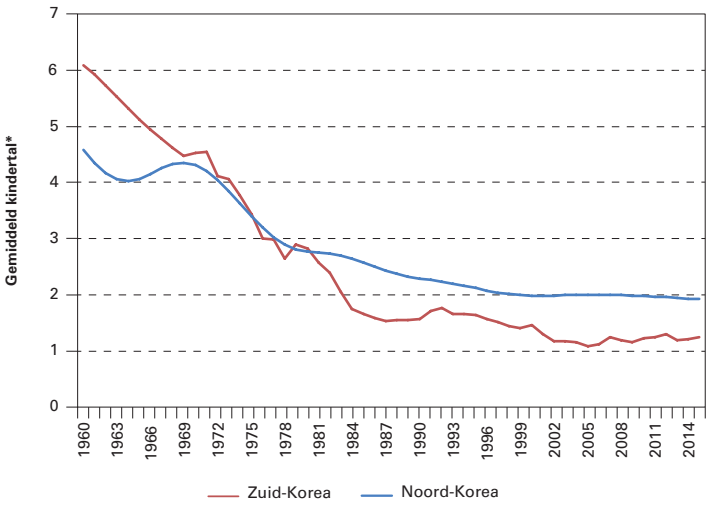
Foto: Bjorn Christian Torrissen/wikimedia.org

Korea kent een roerig verleden. In 1910 werd het land geannexeerd door Japan. Na de overgave van Japan in 1945 werd Korea onder de hoede van de Verenigde Naties in tweeën gesplitst: het noorden dat door de Sovjet-Unie werd bestuurd en het zuiden door de Verenigde Staten. Die splitsing en de modellen die men voor de inrichting van de samenleving koos, hebben een beslissende invloed gehad op het leven van de Koreanen. Om het leven in Noord-Korea goed te kunnen begrijpen is het nodig om meer te weten over de leiders die de koers van Noord-Korea hebben bepaald. In 1948 werd de Democratische Volksrepubliek Korea uitgeroepen met Kim Il-Sung als eerste leider. De ambities waren groot en in 1950 viel Noord-Korea het zuiden binnen met als doel om één communistische staat te vormen. De Korea-oorlog ontbrandde, waarbij het uiteindelijk in 1953 tot een wapenstilstand kwam. Een officiële vrede is echter nooit getekend en op papier zijn beide Korea's nog steeds met elkaar in oorlog. 'De Grote Leider' Kim Il-Sung regeerde van 1948 tot 1994 met straffe hand en veel persoonsverheerlijking. Volgens insiders had zijn zoon Kim Jung-Il – 'de Geliefde Leider' – al ver voor het overlijden van Kim Il-Sung het heft in handen en bestuurde op dezelfde wijze het land van 1994 tot zijn dood in 2012. Na zijn heengaan in 2012 is Kim Jung-Un – ook bekend als 'de Geweldige Leider en de Briljante Kameraad' – het officiële staatshoofd van Noord-Korea geworden.

Noord versus Zuid

Noord-Korea is een land dat, net als andere communistische landen in het verleden, geen openheid van zaken geeft. Op de ranglijst van economische vrijheid van de Heritage Foundation bungelt Noord-Korea onderaan als het meest repressieve land in de wereld. Het feit dat bijna de helft van de actieve bevolking verbonden is met het leger maakt ook duidelijk waar men de prioriteiten binnen de staat legt. Officiële data in repressieve landen moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd. Dat geldt ook voor demografische gegevens. Volkstellingen of surveys komen weliswaar onder supervisie van organisaties van de Verenigde Naties zoals UNFPA of UNICEF tot stand, maar de uitvoering ligt in handen van het Noord-Koreaanse Bureau voor de Statistiek. Het

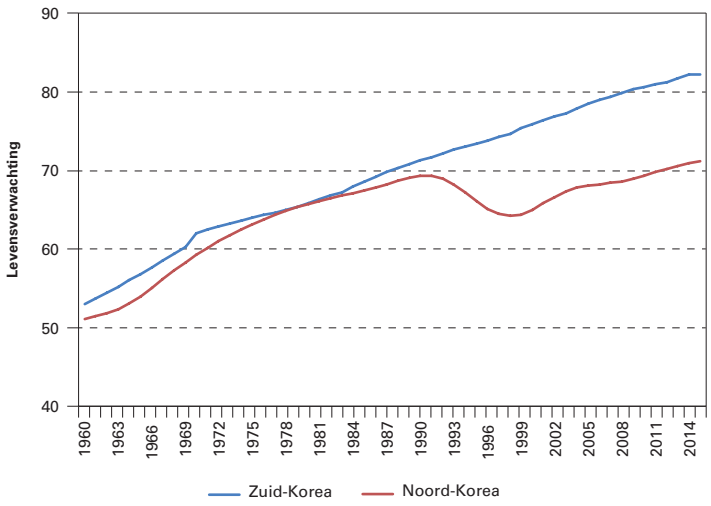
Figuur 1a. Vruchtbaarheid in Zuid- en Noord-Korea, 1960-2015



* Vruchtbaarheidscijfer (TFR - total fertility rate)

Bron: WDI, Wereldbank.

Figuur 1b. Levensverwachting bij geboorte in Zuid- en Noord-Korea, 1960-2015



Bron: WDI, Wereldbank.

zal niet verbazen dat er op veel terreinen, zoals economie of samenleving, geen statistisch inzicht is in de staat van het land. Voor terreinen waar wel enige data zijn verzameld is het moeilijk om een juiste ontwikkeling in de tijd te schetsen. Ook data van internationale organisaties zoals de Wereldgezondheidsorganisatie WHO moeten met de nodige voorzichtigheid worden behandeld omdat deze gegevens modelmatig zijn afgeleid en een grote onzekerheidsmarge kennen.

Met deze kanttekeningen proberen we een beeld te schetsen van Noord-Korea. Om enig reliëf te bieden wordt Noord-Korea vergeleken met Zuid-Korea. Beide landen delen immers een gezamenlijke geschiedenis. Daarnaast vormt de scheiding, met in het noorden een communistische en in het zuiden een kapitalistische economie, ook een interessant natuurlijk experiment. Vanaf het begin waren de samenlevingen van ongelijke omvang. De bevolking van Zuid-Korea telde bij het uitbreken van de Koreaanse oorlog in 1950 20 miljoen zielen; die van Noord-Korea 10 miljoen. In 2016 is die verhouding 2:1 nog steeds geldig (Zuid-Korea heeft 51 miljoen inwoners; Noord-Korea 25 miljoen). Die verhouding suggereert een stabiliteit die er in werkelijkheid niet is geweest als we de geschiedenis van sterfte- en geboortecijfers bestuderen. Figuur 1a laat het gemiddelde kindertal per vrouw (het zogenoemde totale vruchtbaarheidscijfer) voor beide landen zien vanaf 1960. Opvallend is dat het vruchtbaarheidsniveau in Zuid-Korea aanvankelijk duidelijk hoger lag, maar gedurende de jaren zeventig treedt een convergentie op en vanaf 1980 is het vruchtbaarheidscijfer in Noord-Korea duidelijk hoger en schommelt het rond het zogenoemde vervangingsniveau van 2,1. Met gemiddeld 1,2 kinderen per vrouw (2015) behoort de Zuid-Koreaanse vruchtbaarheid tot de laagste ter wereld.

In figuur 1b is de levensverwachting bij geboorte afgebeeld. Het meest opvallende van deze figuur is dat tot begin jaren negentig de sterftecijfers blijkbaar gelijk opgingen. Maar vanaf 1992 daalt de Noord-Koreaanse levensverwachting in rap tempo, voor mannen met ruim vijf jaar en voor vrouwen met vier jaar. Het zijn de jaren waarin zich misoogsten en hongersnoden voordeden, met dramatische gevolgen: de schattingen lopen uiteen van 200 duizend tot 3 miljoen doden. Die toename in sterfte is in feite de prijs die Noord-Koreaanse burgers betaalden voor het hoog houden van het ideaal om zelfvoorzienend te zijn. Hulpgoederen die door internationale organisaties werden gestuurd kwamen uiteindelijk terecht bij militairen en partijkader.

Door de uiteenlopende ontwikkelingen in sterfte en geboorte in beide landen is het logisch dat Zuid-Korea nu een grotere bevolking en oudere bevolkingsstructuur kent dan Noord-Korea. Dat zien we ook terug in een overzicht van officiële cijfers, getoond in de tabel. De gemiddelde leeftijd in Noord-Korea bedraagt 33,6 jaar en is daarmee bijna zes volle jaren jonger dan die van de gemiddelde Zuid-Koreaan. We zien in de tabel ook het grote verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen in de twee landen. De Noord-Koreaanse mannen leven 6,6 jaren korter dan hun Zuid-Koreaanse evenknie, en bij vrouwen is het verschil nog groter: 9,9 jaar.

Foto: RomanHarak/Flickr

Demografische en gezondheidsindicatoren Noord- versus Zuid-Korea, 2015

	Noord-Korea	Zuid-Korea	Verhouding Noord/Zuid
Bevolkingsomvang (miljoenen)	25,2 miljoen	51,2 miljoen	0,5
Gemiddelde leeftijd bevolking	33,6 jaar[a]	39,4 jaar[a]	0,9
Bevolking in stedelijke omgeving (%)	63,4%[c]	81,9%[c]	0,8
Levensverwachting mannen bij geboorte	68,2 jaar	74,8 jaar	0,9
Levensverwachting vrouwen bij geboorte	75,6 jaar	85,5 jaar	0,9
Vruchtbaarheidscijfer (TFR)	1,9 kinderen	1,2 kinderen	1,6
Sterfte pasgeborenen (per 1000 geboorten)	13,5	1,6	8,4
Zwangerschapssterfte (per 100.000)	82	11	7,5
Kindersterfte < 5 jaar (per 1000 geboorten)	25	3	8,3
Ondervoede bevolking (%)	40,8%	2,5%	16,3
Groeiachterstand kinderen (% 5 jaar of jonger)	27,9%[b]	2,5%[c]	11,2
Tbc (per 100.000)	561	80	7,0

(a) 2013; (b) 2012; (c) 2010; verder betreffen het cijfers voor 2015.

Bron: WHO en WDI Wereldbank.

De divergentie tussen de landen roept de vraag op hoe het met de gezondheidszorg in de beide Korea's is gesteld. De cijfers in tabel 1 laten heel duidelijk zien dat er veel aan de levensstandaard en de kwaliteit van de gezondheidszorg in Noord-Korea schort. De sterftecijfers zijn een factor 7 à 8 hoger dan in Zuid-Korea en ook als we naar de sterftekansen op hogere leeftijd kijken dan is het landenverschil groot: de gemiddelde resterende levensverwachting op leeftijd 60 bedraagt 17 jaar in Noord-Korea en 24 jaar in Zuid-Korea. Volgens ingewijden is het gezondheidszorgapparaat in Noord-Korea omvangrijk, bij praktisch iedere bevalling is een arts aanwezig, maar is het werk kwalitatief slecht, ineffectief en zijn artsen onvoldoende toegerust. Ook voor de levensstandaard laten de schaarse cijfers voor Noord-Korea geen positief beeld zien. Om een voorbeeld te noemen, kinderen kennen ernstige groeiachterstanden, hetgeen vaak een aanwijzing is dat men niet de gewenste voeding krijgt. Cijfers uit 2002 laten zien dat jonge kinderen (6-7 jaar) uit Noord-Korea gemiddeld 13 centimeter korter zijn en 7 kilo lichter dan kinderen in dezelfde leeftijdscategorie uit Zuid-Korea. Ondervoeding is nog steeds een hardnekkig gegeven: anno 2015 is volgens Wereldbankcijfers 41 procent van de Noord-Koreaanse bevolking ondervoed.

Foto: Adaptor-Plug/DMZkorea

Migratie

Een laatste demografische factor die de twee landen onderscheidt is migratie. Zuid-Korea kent een omvangrijke groep immigranten, terwijl in Noord-Korea het aantal immigranten volgens de statistieken praktisch nul is. Dat laatste was niet het geval bij de vorming van de twee staten, toen een grote stroom migranten, waaronder landeigenaren en Christenen, wegtrokken vanuit Noord-Korea naar Zuid-Korea. Tussen 1945 en 1950 zou dit om 740.000 mensen gaan. Tijdens de Korea-oorlog (1950-1953) vluchtten ongeveer 650.000 inwoners naar Zuid-Korea. Omgekeerd vertrokken er in die tijd ook mensen vanuit Zuid-Korea naar het noorden, waaronder intellectuelen, arbeiders, boeren en activisten die in Noord-Korea de socialistische heilstaat verwachtten.

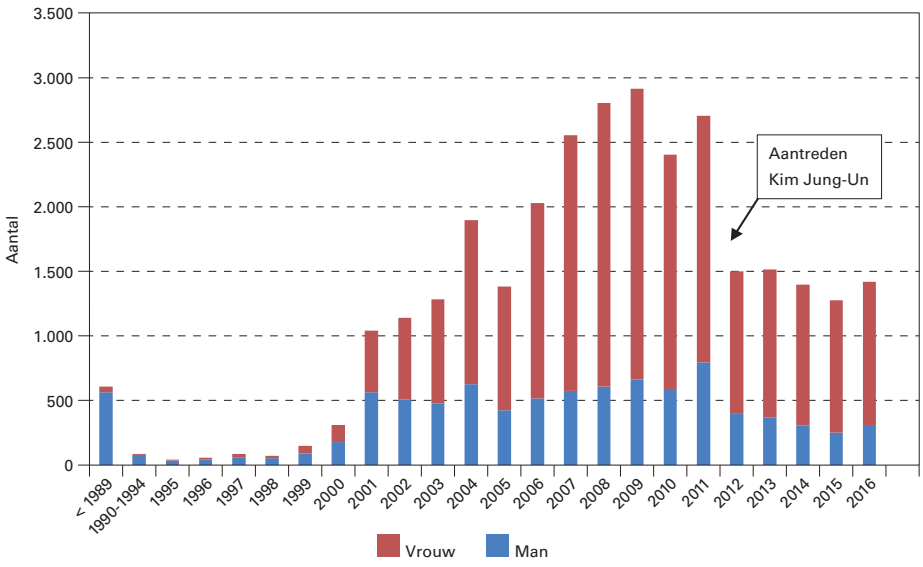
Sinds het bewind van Kim Il-Sung is Noord-Korea een gesloten bolwerk. Emigratie wordt als verraad aan de staat gezien. Wie betrapt wordt loopt het risico om de doodstraf te krijgen. De enige officiële vorm van (tijdelijke) emigratie zijn werknemers die door de staat naar het buitenland worden gestuurd om daar tijdelijk te werken en zo buitenlandse deviezen te verdienen. De doodstraf wordt overigens niet alleen voor vluchten opgelegd, maar voor tal van vergrijpen waar men elders in de wereld op z'n hoogst een taakstraf of boete voor krijgt. Cornell University houdt wereldwijd doodstraffen bij en heeft geconstateerd dat Noord-Korea een land is waar vergrijpen breed en subjectief worden geïnterpreteerd: een actie of een uiting wordt al snel als staatsvijandig opgevat. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het verlangen om te vluchten groot is. Wat velen tegenhoudt is dat achterblijvende familieleden zwaar worden gestraft. Daarnaast heeft men te maken met het gegeven dat voor iedere verplaatsing binnen Noord-Korea toestemming moet worden verkregen.

De enige manier om als burger Noord-Korea te verlaten is via de illegale weg en zoals figuur 2 toont is dat in deze eeuw op grotere schaal gedaan dan daarvoor. Zuid-Korea is de meest begeerde bestemming omdat men als Noord-Koreaanse vluchteling in Zuid-Korea op het staatsburgerschap en financiële ondersteuning kan rekenen. Vaak is dat niet voldoende om van te leven en is het voor de meeste vluchtelingen moeilijk een bestaan op te bouwen. Ze zijn ofwel getraumatiseerd of kennen een te grote opleidingsachterstand waardoor ze moeilijk in de Zuid-Koreaanse maatschappij hun draai kunnen vinden. Momenteel verblijven er 30.000 Noord-Koreaanse vluchtelingen in Zuid-Korea, waarvan de meesten uit de twee provincies komen die tegen de grens van China aanliggen.

Zuid-Korea is echter moeilijk te bereiken omdat het grensgebied, de zogenoemde gedemilita-

riseerde zone (38ste breedtegraad) streng wordt bewaakt. China is de meest natuurlijke tussenbestemming op weg naar Zuid-Korea. Vluchten via China is echter zeer riskant omdat China actief vluchtelingen opspoort en terugstuurt naar het land van oorsprong, wat in het geval van Noord-Korea gelijkstaat aan de dood. Volgens de Amerikaanse overheid zijn er in totaal tussen 30.000 en 50.000 Noord-Koreaanse vluchtelingen in China; andere organisaties schatten dit aantal tussen de 100.000 en 300.000. De meesten worden door hun illegale status gedwongen om jaren in China te blijven. Vooral vrouwen hebben een zwakke positie. Veel vrouwelijke vluchtelingen worden het slachtoffer van mensensmokkelbendes die hen ofwel ontvoeren zodra ze de grens over zijn of ze smokkelen de vrouwen met als doel om hen te verkopen voor gedwongen huwelijken met Chinese mannen. Deze vrouwen zullen er alles aan doen om weer te vluchten en Zuid-Korea te bereiken. Dat is ook terug te zien in figuur 2: vrouwen zijn overduidelijk in de meerderheid in de vluchtelingenstroom. Daarnaast valt op dat met het aantreden van Kim Jung-Un de teugels nog verder zijn aangehaald en het aantal vluchtelingen richting Zuid-Korea sterk is ingedamd.

Figuur 2. Aantal Noord-Koreanen die gevlucht zijn naar Zuid-Korea



Bron: South Korean Ministry of Unification.

De opeenvolgende Kim's hebben alle oppositie en bewegingsvrijheid in woord en daad gesmoord waardoor de krachten die een land in beweging zouden kunnen brengen verstomd lijken.

Conclusie

Noord-Korea sluit zich letterlijk en figuurlijk af van de rest van de wereld. De prijs die de bevolking daarvoor betaalt is in de jaren negentig duidelijk geworden toen er hongersnood was en de sterfte sterk toenam. Volgens een peiling onder Noord-Koreaanse vluchtelingen in Zuid-Korea stelt een overgrote meerderheid dat het leven onder Kim Jung-Un alleen maar slechter is geworden. Ondanks het strenge regiem zijn er echter ook tekenen dat de grip van de regering op burgers kleiner wordt. Door de grote schaarste zijn illegale markttransacties en ruilhandel toegenomen en is men minder afhankelijk van het staatsdistributiesysteem. Een omwenteling, zoals de ineenstorting van het communisme in Europa, lijkt zeker op korte termijn zeer onwaarschijnlijk.

Harry van Dalen, NIDI, e-mail: dalen@nidi.nl

LITERATUUR:

- Jin-Sung, J. (2014), *Dear Leader – From trusted insider to enemy of the state, my escape from North Korea.* Londen: Rider.
- Schwekendiek, D. (2008), Height and weight differences between North and South Korea. *Journal of Biosocial Science,* 41 (1), pp. 51-55.
- Tanaka, H. (2008), North Korea: Understanding Migration to and from a closed country, *Migration Information Source,* 7 January 2008.

column

UNIFORME AOW-LEEFTIJD IS ACHTERHAALD

De rust aan het AOW-front is nog lang niet teruggekeerd. Aanvankelijk verliep de besluitvorming over de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en de koppeling aan de levensverwachting zonder veel politieke opwinding. Pensioenfondsen pasten ook hun regels aan en de gemiddelde feitelijke leeftijd waarop werkenden de arbeidsmarkt verlieten ging verder omhoog. Toch blijft het rommelen. NIDI-onderzoek toonde onvrede onder ouderen die hun aanvankelijke pensioenplannen in duigen zagen vallen, veel oudere werknemers vrezen de 67 jaar niet te halen en ook werkgevers maken zich zorgen over hoe zij ouderen productief aan de slag kunnen houden. Velen komen, nu de koene besluiten van enkele jaren geleden geëffectueerd worden, er achter hoe drastisch de ingreep wel was. Ook blijken nu de (ongewenste) neveneffecten: laag opgeleiden redden het vaak niet met hun gezondheid, maar kunnen zich financieel geen eerdere uittrede veroorloven, terwijl hoger opgeleiden vaak wel de financiële ruimte hebben om een paar jaar voor de officiële pensioenleeftijd te stoppen of eventueel voor deeltijdpensioen te kiezen. Daarmee ligt opnieuw de vraag op tafel of een uniforme pensioenleeftijd in deze tijd nog wel gewenst is. Het gelijk behandelen van ongelijke gevallen laag opgeleiden die bijvoorbeeld op hun 15de zijn begonnen versus hoogopgeleiden die pas rond hun 25ste op de arbeidsmarkt kwamen – leidt onvermijdelijk tot scheve en als onrechtvaardig gepercipieerde uitkomsten. Iedereen bijvoorbeeld 45 jaar laten werken, is een principe dat beter past bij de feitelijke mogelijkheden van mensen en (daarmee) sterker appelleert aan hun rechtvaardigheidsgevoel dan de uniforme pensioenleeftijd die we tot dusver kennen. Natuurlijk vragen praktische problemen als registratie en hoe jaren van werkloosheid of zorg voor kinderen te behandelen om een oplossing. Maar die praktische problemen zouden een beter AOW-principe niet in de weg mogen staan.

Joop Schippers is hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht

Nieuwe CBS Bevolkingsprognose

Inwonertal blijft stijgen door migratie en medische vooruitgang

Op 19 december kwam de nieuwe bevolkingsprognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uit. De prognose kijkt vooruit tot 1 januari 2060, een datum die, volgens diezelfde prognose, 54 procent van de huidige inwoners van Nederland nog mee gaat maken. Hoe ziet de Nederlandse bevolking er tegen die tijd uit?

Op dit moment telt Nederland 17,2 miljoen inwoners. Voor 2060 verwacht het CBS er 18,4 miljoen. Aangezien sterfte, kindertal en migratie zich anders dan voorzien kunnen ontwikkelen, is de bevolkingsprognose omgeven met flinke marges. Om die te schatten rekende het CBS niet alleen de meest waarschijnlijk geachte ontwikkelingen door, maar ook duizend alternatieve toekomstvarianten waarin het anders loopt. In elk geval tot begin jaren 40 van deze eeuw groeit het inwonertal waarschijnlijk nog verder. In 2060 telt Nederland tussen de 0 en 2,5 miljoen meer inwoners dan nu (met 67% waarschijnlijkheid).

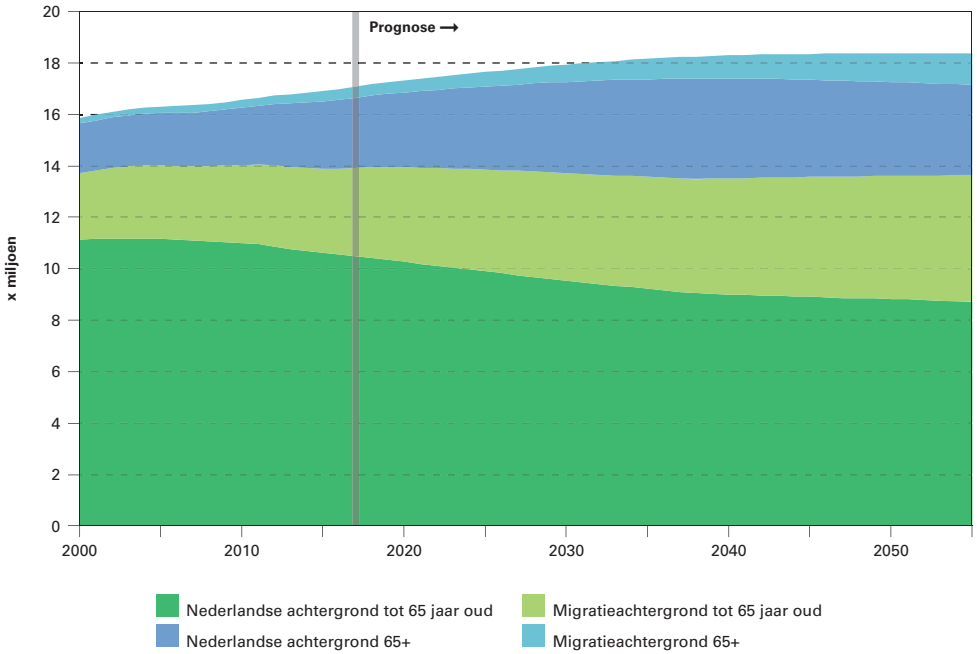
Waar komt de bevolkingsgroei vandaan? De inwoners van Nederland krijgen niet genoeg kinderen om de bevolking op peil te houden. Ook in de toekomst zal dat naar verwachting het geval zijn. Dat de bevolking desondanks groeit komt door internationale migratie en door de toenemende levensduur. Immigratie en emigratie dragen tot 2060 per saldo ruim twee miljoen bij aan de verwachte bevolkingsgroei, deels doordat mensen zich hier vestigen, deels doordat ze vervolgens kinderen krijgen. Naar verwachting zal één op de vijf kinderen die tot 2060 geboren wordt een in het buitenland geboren moeder hebben. De toenemende levensduur beperkt het aantal sterfgevallen, wat nog eens een miljoen bijdraagt aan de groei tot 2060.

Doordat de grote naoorlogse generaties (geboren 1946-1972) verouderen stijgt het aandeel 65-plussers van 18 procent nu tot 26 procent in 2040. In de periode 2040-2060 blijft het aandeel vervolgens vrijwel op dit niveau. Dat het hoog blijft, komt door de voortgaande stijging van de levensduur. Als die stijging vanaf nu uit zou blijven, zou het aandeel 65-plussers tussen 2040 en 2060 dalen van 25 naar 22 procent.

De belangrijke bijdrage van internationale migratie in de bevolkingsgroei betekent dat het aandeel inwoners met een migratieachtergrond zal stijgen. Volgens de prognose heeft 34 procent van de inwoners in 2060 een migratieachtergrond, vergeleken met 23 procent nu. Net als nu behoort dan bijna de helft van deze groep tot de tweede generatie: inwoners die zelf in Nederland zijn geboren, maar een ouder hebben waarvoor dat niet geldt. De bevolking met een Nederlandse achtergrond is in 2060 naar verwachting 1,1 miljoen kleiner dan nu. Het aantal inwoners met een migratieachtergrond ligt juist 2,3 miljoen hoger. Ongeveer een derde van de toename bij die groep betreft naar verwachting inwoners met een westerse migratieachtergrond, vooral inwoners met wortels in een andere EU-lidstaat. De grootste stijging wordt voorzien bij inwoners met een Aziatische achtergrond.

Onder de 65-plussers neemt het aandeel inwoners met een migratieachtergrond naar verwachting sterker toe dan in de bevolking als geheel. De huidige ouderen groeiden op met minder leeftijdsgenoten met buitenlandse wortels dan tegenwoordig het geval is. De prognose voorziet een verdubbeling van het aandeel 65-plussers dat een migratieachtergrond heeft, van 14 naar 28 procent. De toename van het aandeel betreft bijna volledig ouderen met een niet-westerse achtergrond.

Aantal inwoners naar leeftijd en migratieachtergrond, Nederland, 2000-2060



Bron: CBS Bevolkingsprognose 2017-2060.

Coen van Duin, CBS,
e-mail: c.vanduin@cbs.nl

LITERATUUR:

- Stoeldraijer, L., C, van Duin en C. Huisman (2017), *Bevolkingsprognose 2017-2060: 18,4 miljoen inwoners in 2060*, Statistische Trends, december 2017, Centraal Bureau voor de Statistiek.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding wordt op prijs gesteld.
Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.
De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen.
Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Nico van Nimwegen, hoofdredacteur Ingrid Esveldt, eindredacteur Harry van Dalen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Fanny Janssen (RUG), redacteur Jaap Oude Mulders, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Abonnementen	gratis