
Werkwillige bruggepensioneerden en een falend Generatiepact: casestudie Opel Antwerpen

Het doel van het Generatiepact met de invoering van verplicht outplacement bij 45-plussers is een verhoging van hun werkzaamheidsgraad. Empirisch onderzoek over de impact van outplacement bij ontslagen 50-plussers op hertewerkstelling is schaars in België. De enquête van De Coen et al. (2007) kampt met een responsgraad van slechts 14% en bevat uiteindelijk een steekproef van 35 50-plussers bij uitstroom. De Cuyper et al. (2008) bestuderen outplacement op basis van interviews met outplacementkantoren en rapporteren geaggregeerde uitstroomcijfers uit de werkloosheid en naar werk, onder andere bij 50-plussers, op basis van VDAB-data. Nog recenter bespreken De Cuyper en Struyven (2009) de werking van negen tewerkstellingscellen en rapporteren geaggregeerde uitstroomresultaten, onder andere bij 50-plussers.

In al deze studies doet de zeer lage uitstroom naar werk bij brugpensioengerechtigde deelnemers aan outplacement de vraag rijzen: gaan die mensen eigenlijk vrijwillig of onvrijwillig met brugpensioen? En als blijkt dat de meerderheid van hen het liefst van al was blijven werken, welke factor geeft dan de doorslag om toch op brugpensioen te gaan? In ons onderzoek zijn we geïnteresseerd in de individuele determinanten van werk(on)willigheid en van het reservatieloon op basis van een enquête bij 128 ontslagen Opel-arbeiders boven 45 jaar die deelnemen aan outplacement. We beginnen met een bespreking van het conflict tussen de activerende en desactiverende maatregelen voor deze groep.

Institutionele achtergrond bij ontslagen 50-plussers in een bedrijf in herstructurering

Het Generatiepact voerde met CAO82bis een verplichting in voor werkgevers om outplacement aan te bieden aan ontslagen 45-plussers en een geldboete van 1 800 euro per ontslagen 45-plusser indien hieraan niet voldaan is. Het voerde tevens een verplichting in voor ontslagen 45-plussers om outplacement te volgen op straffe van het verlies van brugpensioen- of werkloosheidsrechten. De outplacementbegeleiding loopt maximaal twaalf maanden en omvat zestig uur begeleide sessies waarin de ontslagenen psychologische begeleiding, zelfevaluatie, sollicitatietraining, enzovoort krijgen om zo snel mogelijk terug aan een job te geraken. Tot zover de activerende maatregelen van het Generatiepact. Aangezien Opel bovendien een bedrijf in herstructurering is, ontvangen de deelnemers tijdens de eerste zes maanden outplacementbegeleiding een inschakelingsvergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan dat van de opzegvergoeding. Omdat een opzegvergoeding bij arbeiders vaak slechts twee maanden bedraagt, hebben ontslagen arbeiders, of ze nu werkloos of bruggepensioneerd zijn, een sterke financiële stimulans om zeker zes maanden deel te nemen aan de

outplacementbegeleiding. Door de outplacementkantoren wordt echter gesteld: “dat de inschakelingspremie de uitstroom quasi blokkeert de eerste zes maanden. Ontslagen arbeiders die nog aan de slag willen, wachten vaak tot de laatste maand om te beginnen solliciteren” (De Cuyper et al. 2008).

De kost van de outplacementbegeleiding schommelt gemiddeld rond de 1 800 euro per ontslagene (De Cuyper et al., 2008).¹ Dit komt overeen met het bedrag van de boete voor de werkgever.

Paradoxaal is dat Opel Antwerpen, vanuit het statuut van bedrijf in herstructurering met collectief ontslag, van de federale minister van werk een verlaging van de brugpensioenleeftijd voor ontslagen werknemers tot 50 jaar wordt toegestaan. Het spreekt voor zich dat de bestedingen in het kader van CAO82bis ter financiering van de inschakelingsvergoeding en de kost van outplacementbegeleiding bij 50-plussers hierdoor ineffectief worden. Uit onderstaande cijfers van de VDAB blijkt duidelijk dat het bestaan van brugpensioenstelsels belemmerend werkt op de hertewerkstellingskans.

Tabel 1.

Percentage ontslagen werknemers na een collectief ontslag dat uitstroomt naar werk, zes maanden na registratie bij VDAB

	2008	2009
< 45	63%	54%
45-50	62%	55%
50+	24%	27%
50+ (in bedrijven met verlaagd brugpensioen)	12%	12%

Bron: VDAB

Ook volgens de outplacementkantoren (De Cuyper et al., 2008) en uitstroomcijfers bij gevalstudies door De Cuyper en Struyven (2009) is de moeilijkst te activeren doelgroep die van de vervroegd brugpensioneerden. Gegeven de sterke financiële stimulansen om niet te werken (inschakelingsvergoeding die de opzegtermijn verlengt gevolgd door een generous brugpensioen) is het dan ook niet te verwonderen dat de hertewerkstellingskans bij ontslagen 50-plussers nergens zo laag is in de EU als in België (Sels et al., 2010).

Steekproef en beschrijving van het profiel van ontslagen Opel-arbeiders

Op 14 juni 2010 werden 1 285 werknemers ontslagen bij Opel, van wie er 1 269 in de tewerkstellingscel stapten die werd opgericht op 12 juli 2010. Onder die 1 269 bevonden zich 441 arbeiders ouder dan 45 jaar. Zij werden voor begeleiding toegewezen aan één outplacementkantoor en moesten kiezen tussen brugpensioen (indien hiertoe gerechtigd) of een ontslagvergoeding. Op het moment van de enquêtering, tussen 14 oktober en 2 november 2010, waren nog steeds 437 arbeiders geregistreerd voor outplacementbegeleiding. Dit betekent dus dat slechts 0,9% van die arbeiders in tussentijd opnieuw is tewerkgesteld (of is uitgestroomd naar een Individuele Beroepsopleiding). 128 van die 437 arbeiders werden bevraagd vlak voor het begin van hun outplacementssessie. De responsgraad was 100%, maar een aantal ondervraagden antwoordden niet op de vraag naar het reservatieloon. Tabel 2 geeft een overzicht van de sociaal-economische kenmerken van de 128 ondervraagde arbeiders en hun job.

Het gaat hoofdzakelijk om laaggeschoolde mannen tussen 50 en 55 jaar oud, die voltijds werkten, met een lange staat van dienst bij Opel, en die over het algemeen zeer tevreden waren over hun job, ondanks een behoorlijke werklust. Een meerderheid van de ondervraagden (60%) opteerde voor het brugpensioen. Verrassend is dan ook dat als antwoord op de vraag “Als u kon kiezen, in welke situatie zou u dan het liefste zijn” de meerderheid (63%) antwoordt dat ze liefst terug zouden werken, en het liefst voltijds.

Bijzonder interessant is het kruisen van deze variabele met de variabele “gekozen voor ontslagvergoeding/brugpensioen” (tabel 3). Enerzijds lijkt het logisch dat van diegenen die gekozen hebben voor brugpensioen 59% verklaart dat ze liefst niet meer werken en dat van diegenen die gekozen hebben voor ontslagvergoeding 74% verklaart nog voltijds te willen werken. Wat echter opvalt is dat 41% van diegenen die gekozen hebben voor brugpensioen tegelijk verklaren dat ze eigenlijk hadden willen blijven werken en het merendeel zelfs voltijds. Op basis van de resultaten van onze regressieanalyse (zie verder) lijkt het erop dat 41% van de brugpensioneerden “kiest” voor een brugpensioen omdat dit een rationele keuze is waarin ze met behulp

Tabel 2.

Sociaal-economische en jobkenmerken Opel-arbeiders ouder dan 45 jaar (%)

Leeftijd	
< 50 jaar	21
50-54 jaar	61
> 54 jaar	18
Hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau	
Lager	21
Secundair	76
Hogere studies	3
Geslacht	
Man	95
Vrouw	5
Burgerlijke staat	
Gehuwd of samenwonend	79
Gescheiden of alleenstaand	21
Aantal jaren dienst bij Opel	
< 10 jaar	0
10-19 jaar	8
> 19 jaar	92
“Hoe ervaren de u zelf de werklast bij Opel vlak voor de herstructurering?”	
Zeer laag	2
Redelijk laag	2
Normaal	46
Redelijk hoog	42
Zeer hoog	8
“Hoe tevreden was u met uw job in het algemeen bij Opel voor de herstructurering?”	
< 6/10	15
6-7/10	30
> 7/10	55
Arbeidsregime bij Opel vlak voor de herstructurering	
Voltijds	82
Deeltijds 4/5	16
Deeltijds 50%	2
“Ik heb gekozen voor: het brugpensioen/de ontslagvergoeding”	
Ontslagvergoeding	40
Brugpensioen	60
“Als u kon kiezen, in welke situatie zou u het liefste zijn?”	
Voltijds werken	42
4/5 werken	13
Deeltijds werken 50%	8
Niet meer werken	37

Bron: eigen onderzoek

van financieel desactiverende incentieven worden geduwd.

Niet enkel verklaren heel wat bruggepensioneerden dat ze liefst hadden willen werken. Ook zijn er

heel wat brugpensioengerechtigden die voor een ontslagvergoeding kozen. Indien men de loopbaan- en leeftijdvereisten in rekening neemt (10 jaar binnen het bedrijf of 20 jaar in totaal en een leeftijd van 50 jaar) dan kan men vaststellen dat

Tabel 3.

De werkwillegheid bij vervroegd bruggepensioneerden van Opel (in %)

	"Als u kon kiezen, in welke situatie zou u het liefst zijn?"				Totaal
	Niet werken	50%	4/5	voltijds	
Brugpensioen	59%	7%	13%	21%	100%
Ontslagvergoeding	6%	9%	11%	74%	100%
Totaal	38%	8%	12%	42%	100%

Bron: eigen onderzoek

93 van de 128 ondervraagden in aanmerking komt voor brugpensioen. 74,2% van de 93 gerechtigden koos ook effectief voor brugpensioen. Dit betekent dat 25,8% van diegenen die recht hebben op brugpensioen kozen voor een ontslagvergoeding, ondanks de grote financiële stimulansen om voor een brugpensioen te kiezen. Niet kiezen voor het brugpensioen heeft nochtans nadelige gevolgen: brugpensioenjaren tellen immers mee als gelijkgestelde perioden in de loopbaan voor het wettelijk pensioen tot de leeftijd van 65 jaar. Bovendien loopt de ontslagen werkzoekende het risico dat hij toch geen job vindt en dan moet terugvallen op een werkloosheidsuitkering die lager is dan de brugpensioenuitkering.

Determinanten van werkwillegheid

In deze sectie gaan we via een binaire logistische regressie na in welke mate financiële incentieven via het recht op brugpensioen en andere factoren de werk(on)willegheid beïnvloeden. De afhankelijke variabele is de kans dat de ontslagene wil werken (100%, 4/5 of 50%). Na het experimenteren met verschillende combinaties van onafhankelijke variabelen weerhouden we, op basis van statistische significantie, economische intuïtie en de algemene goodness of fit statistieken, het model waarvan de resultaten gepresenteerd worden in tabel 4.

De resultaten liggen in de lijn van de onderzoeksliteratuur (Gruber & Wise, 2004; Duval, 2003): financiële pensioneringsstimulansen die vervat zitten in vervroegde uitredestelsels verhogen significant de pensioneringskans. Als we kijken naar factoren die ouderen motiveren om terug te gaan werken, valt op dat het vooral sociaal-psychologische redenen (graag onder de mensen komen, het gevoel zich

nuttig te maken voor de maatschappij) maar ook financiële redenen zijn (vooral voor diegenen die niet brugpensioengerechtigd zijn), terwijl het verlies aan vrije tijd en een slechte gezondheid de bereidwilligheid significant negatief beïnvloeden. Enigszins verrassend is dat bij de zeer kleine groep van diegenen met een jobtevredenheid < 6/10 (15% van alle ondervraagden) bijna 100% terug wil werken. Tevens blijkt dat van de zeer kleine groep met een zeer hoge werklast (8% van alle ondervraagden) bijna 100% terug wil werken. Maar bij de grote meerderheid van de ondervraagden zien we dat werklast en jobtevredenheid in de vorige job geen rol spelen in het bepalen van werkwillegheid.

Het reservatieloon en de actieve zoektocht naar werk

Aangezien het vooruitzicht op een lager loon geen enkele rol blijkt te spelen in de bereidheid tot werken, bekijken we het reservatieloon in deze sectie van naderbij en hoe dit zich verhoudt ten opzichte van het laatste nettoloon bij Opel. Het reservatieloon is het minimumloon dat een individu wenst te ontvangen opdat hij bereid zou zijn om een job te aanvaarden. De job search theorie stelt dat een werkloze een job zal aanvaarden indien het aangeboden loon hoger is dan of gelijk aan zijn reservatieloon. Volgens deze theorie wordt het reservatieloon beïnvloed door arbeidsaanbodfactoren (waarde van vrije tijd of de zoekkost) en arbeidsvraagfactoren (zoals de kans op het krijgen van een jobaanbieding). Bestaande literatuur beklemtoont meestal het ontmoedigend effect van de generositeit van vervangingsuitkeringen op de zoektocht naar een job: het leidt tot een lagere zoekkost tijdens de periode van werkloosheid en daardoor een

Tabel 4.

Resultaten binaire logistische regressie (afhankelijke variabele = kans dat ontslagene wil werken)

Onafhankelijke variabelen	Geschatte coëfficiënt (standaardfout)	p-waarde
Intercept	5,519 (4,51)	0,22
Brugpensioengerechtigd	-1,853* (0,88)	0,03
Lager secundair	-0,630 (0,78)	0,42
Beroeps hoger secundair	-0,081 (0,87)	0,92
Technisch hoger secundair	0,712 (0,85)	0,49
Algemeen hoger secundair of hogere studies	1,078 (2,09)	0,60
Werklast vlak voor ontslag	1,021 (0,54)	0,06
Toename werklast over de tijd	-0,132 (0,47)	0,77
Jobtevredenheid	-0,635* (0,23)	0,006
Gehuwd of samenwonend	-0,396 (0,80)	0,62
Verlies aan vrije tijd	-1,317* (0,67)	0,04
Lager loon	0,704 (0,67)	0,29
Aanpassing aan job en collega's	-2,043* (0,91)	0,02
Slechte gezondheid	-2,427** (0,74)	0,001
Graag onder mensen	1,460* (0,78)	0,06
Voel nuttig	3,512** (1,46)	0,01
Financiële redenen	1,491* (0,77)	0,05
Arbeidsduur vlak voor ontslag	-0,016 (0,03)	0,65
Likelihood ratio test: 79,09** (vrijheidsgraden = 17)		
Percentage van de juist voorspelde afhankelijke variabelen: 92,9		

Noot: *(**) significant op p-waarde 0,05 (0,01); aantal gebruikte observaties = 125; referentiepersoon is alleenstaand of gescheiden met als hoogste onderwijsniveau lagere school

Bron: eigen onderzoek

hoger reservatieloon (Prasad, 2003). Om dit na te gaan vergelijken we de verdeling van het reservatieloon bij brugpensioengerechtigden en niet-brugpensioengerechtigden (tabel 5).

Het feit dat de beschikbaarheid van een genereuze vervangingsuitkering een ontmoedigend effect heeft op de zoektocht naar werk verklaart het hoger reservatieloon bij de brugpensioengerechtigden.

Tabel 5.

Verdeling reservatieloon brugpensioengerechtigden en niet-brugpensioengerechtigden (netto, in euro, per maand)

	Brugpensioengerechtigd (N = 52)	Niet-brugpensioengerechtigd (N = 27)
100%	3 000	2 500
75%	2 200	2 100
50%	1 800	1 800
25%	1 600	1 500
10%	1 500	1 400
1%	1 350	900

Bron: eigen onderzoek

Tabel 6.

Verdeling reservatieloon werkwilligen en niet-werkwilligen (netto, in euro, per maand)

	Wil niet meer werken	Wil werken
100%	3 000	3 000
75%	2 366	2 100
50%	2 000	1 800
25%	1 775	1 500
10%	1 650	1 400
1%	1 600	900

Bron: eigen onderzoek

Men kan tevens verwachten dat het aanbieden van arbeid een opportuniteitskost heeft in de vorm van

de waarde die men hecht aan vrije tijd. Indien men veel waarde hecht aan vrije tijd, zal men een hoger reservatieloon eisen. Het feit dat het reservatieloon van de werkwilligen lager ligt dan van de niet-werkwilligen (tabel 6) kan dus zowel liggen aan het feit dat bij niet-werkwilligen meer brugpensioengerechtigden zitten als dat zij, ceteris paribus, een hogere voorkeur hebben voor vrije tijd.

Interessant is tenslotte dat 73% van alle ondervraagden aangeeft dat het reservatieloon onder hun laatste nettoloon ligt en 84% zegt dat het reservatieloon hoger is dan hun brugpensioen- of werkloosheidsuitkering. Dit laatste betekent dat 16% zelfs bereid is te werken aan een loon lager dan hun huidige vervangingsuitkering.

Zoals reeds gezegd is minder dan 0,9% van diegenen die op 10 juli 2010 begonnen aan outplacement op 11 oktober 2010 uitgestroomd naar een job. Men zou kunnen vermoeden dat dit is omdat de kans dat oudere werklozen een jobaanbod krijgen zeer laag is. Dit kunnen we helaas niet meten. Wat we wel weten is dat slechts 28% van de ondervraagden al heeft gesolliciteerd sinds de start van outplacement (19% heeft één, twee of drie keer gesolliciteerd en 9% heeft meer dan drie keer gesolliciteerd): de indrukwekkende afwezigheid van het actief zoeken naar een job lijkt alleszins mee deze extreem lage uitstroom te verklaren. Het is natuurlijk ook zo dat de inschakelingsvergoeding nog loopt tijdens de periode van outplacementbegeleiding. Dit neemt echter niet weg dat men na afloop daarvan terugvalt op een werkloosheids- of brugpensioenuitkering. Interessant is dat de zoekintensiteit afhangt van de generositeit van de uitkering: bij diegenen die niet in aanmerking komen voor brugpensioen heeft 49% gesolliciteerd, terwijl dit bij de brugpensioengerechtigden slechts 19% is. Dit bevestigt wat de internationale literatuur reeds aantoonde: hoe genereuzer de uitkering waarop men kan terugvalen, hoe lager de zoekintensiteit.

Outplacement en opleiding

Recente causale regressieanalyses van Fouarge & Schils (2009) tonen op basis van gegevens uit 15 EU-landen aan dat meer opleiding bij oudere werknemers de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsgroep 50 tot 65 jaar met 7 procentpunten verhoogt.

Deze hogere werkzaamheidsgraad heeft bovendien een zelfversterkend effect: het leidt tot meer opleiding aangezien het rendement van investeringen in menselijk kapitaal verhoogt. Dit rendement hangt immers af van de duur van de terugverdienperiode van die investering. Door langer werken te stimuleren, zal de terugverdienperiode vanzelf langer worden en zo leiden tot meer investeringen in menselijk kapitaal bij ouderen. Deze studie verklaart dus ook waarom er in landen met genereuze uittredestelsels zoals België zo weinig opleiding is bij 50-plussers. Bijvoorbeeld professionele opleidingen voor oudere werklozen zijn bijna onbestaande in België, zo blijkt uit figuur 1.

Bij de herstructurering van Opel werd door het sectorfonds echter een gratis opleidingsaanbod ter beschikking gesteld. 18,4% van de ondervraagden heeft reeds een opleiding gevolgd sinds hun deelname aan outplacementbegeleiding en 49,6% is van plan nog een opleiding te volgen. Dit is relatief veel in vergelijking met de percentages in De Cuyper en Struyven (2009).

Het volgen van een opleiding hangt duidelijk samen met de keuze voor een ontslagvergoeding of brugpensioen, en meer bepaald met al dan niet in aanmerking komen voor een brugpensioen (tabel 7). Bij diegenen die (niet) in aanmerking komen voor brugpensioen volgt 38% (74%) een opleiding.

Tabel 7.

Verband tussen opleiding en in aanmerking komen voor brugpensioen

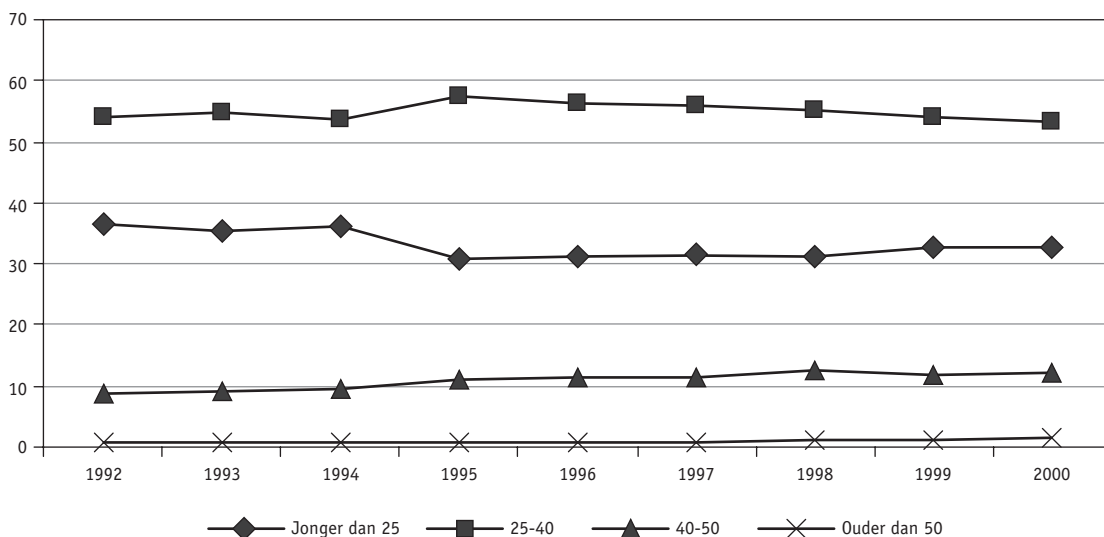
	Niet in aanmerking brugpensioen	Wel in aanmerking brugpensioen
Geen opleiding	26%	62%
Wel opleiding	74%	38%
Totaal	100%	100%

Bron: eigen onderzoek

Bij diegenen die geen opleiding volgen (of zullen volgen) werd de vraag “waarom bent u niet van plan een opleiding te volgen of heeft u er geen gevolgd?” gesteld. Hieruit kwamen volgende factoren naar voren, gerangschikt volgens belangrijkheid (tabel 8).²

Figuur 1.

Percentage werklozen en bruggepensioneerden die deelnemen aan professionele opleidingen, volgens leeftijd (België; 1992-2000)



Bron: FOD Economie

Tabel 8.

“Waarom bent u niet van plan een opleiding te volgen?”

Ik ben niet gemotiveerd	28,8%
Ik ben toch niet van plan te werken	24,2%
Ik denk niet dat het huidige opleidingsaanbod mijn kansen op een job verhoogt	21,2%
Ik vind dat ouderen niet moeten bijleren	13,6%
Er is binnen het aanbod geen opleiding die mij interesseert	10,2%
Ik ken mijn stiel/job al en wil geen andere stiel/job uitoefenen	7,6%
Andere	3,0%

Bron: eigen onderzoek

Uit het feit dat 24% zegt niet van plan is te werken, blijkt nogmaals dat het vooruitzicht op een vervroegde uitrede een obstakel vormt tot het investeren in menselijk kapitaal, terwijl dit gebrek aan opleiding tegelijk de lage “employability” van 50-plussers verklaart en zo herintreding in de arbeidsmarkt nog verder bemoeilijkt.

Conclusie

63% van de ontslagen Opel-arbeiders en 41% van de Opel-bruggepensioneerden geeft aan dat ze liefst waren blijven werken, vooral voltijds. Toch ‘kiezen’ ze voor brugpensioen omdat ze hier via zeer sterke financiële incentieven worden ingeduwd. De zoekintensiteit naar een job en deelname aan opleiding zijn dan ook zeer significant lager, en het reservatieloon hoger bij de brugpensioengerechtigden dan bij gewone werklozen. Het is paradoxaal dat de overheid enerzijds ouderen sterke stimulansen geeft om definitief uit te treden via brugpensioen, en anderzijds hen verplicht om gedurende zes maanden te leren solliciteren. Het Generatiepact is erin geslaagd, via het invoeren van verplicht outplacement bij vervroegd bruggepensioneerden, om de maatschappelijke kost van de vervroegde uitredesels in België nog te verhogen, door de verlenging van de opzegvergoeding in de vorm van de inschakelingsvergoeding en via de kost van de outplacementbegeleiding.

*Marjan Maes
Caroline Deneyer
HUBrussel*

Noten

1. Waarvan tot 1 000 of 2 000 euro wordt terugbetaald op voorwaarde dat de ontslagene minstens 120 dagen hertewerkgesteld is.
2. De ondervraagde kan verschillende factoren tegelijk aankruisen indien hij wenst.

Bibliografie

- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M. & Sels, L. 2007. *Leef-tijd en werk: Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*. Leuven: K.U.Leuven-HIVA.
- De Cuyper, P., Peeters, A., Sanders, D., Struyven, L. & Lamberts, M. 2008. *Van werk naar werk: de markt van outplacement*. Leuven: K.U.Leuven-HIVA/IDEA Consult.
- De Cuyper, P. & Struyven, L. 2009. *De werking van de (permanente) tewerkstellingscellen voor het licht gebouwen*. Leuven: K.U.Leuven-HIVA.
- Duval, R. 2003. *The retirement effects of old-age pensions and early retirement schemes in OECD countries*. *Economics Department Working Paper 370*. Paris: OECD.
- Fouarge, D. & Schils, T. 2009. The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. *Labour*, 23, 85-109.
- Gruber, J. & Wise, D. (Eds) 2004. *Social security and retirement around the world*. Chicago: University of Chicago Press.
- Prasad, E. 2003. *What determines the reservation wages of unemployed workers? New evidence from German micro data*. *IMF Working Paper 03-4*. Washington.
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. *De deadline gebaald, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010*. *WSE Report*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.