



Klare Kijk
door Onderzoek
en Advies

WERKEN TOT 65: HOE DENKT DE KMO HIEROVER?

STUDIE UITGEVOERD IN OPDRACHT VAN SD WORX

DECEMBER 2011

INHOUDSTAFEL

| | |
|---|----|
| 1. METHODOLOGIE | 5 |
| 2. PROFIEL INVULLERS ENQUETE | 7 |
| 3. MATE WAARIN DE KMO'S 50-PLUSERS IN DIENST HEBBEN | 9 |
| 4. BEREIDHEID VAN DE WERKGEVERS OM WERKNEMERS TOT HUN 65 JAAR IN DIENST TE HOUDEN | 13 |
| 4.1. Voorwaarden waaronder men werknemers tot 65 jaar in dienst zou houden | 16 |
| 4.2. Positieve eigenschappen van oudere medewerkers | 18 |
| 4.3. Redenen om oudere werknemers niet tot hun 65 jaar in dienst te houden | 20 |
| 5. HOUDING TEN OVERSTAAN VAN HET STELSEL VAN BRUGPENSIOEN | 21 |
| 6. VISIE VAN KMO'S OP TEWERKSTELLING VAN OUDERE WERKNEMERS | 25 |
| 7. SAMENVATTING | 35 |

Het pensioendebat woedt in alle hevigheid. Langer werken is de boodschap. Het betekent ook dat werknemers langer actief zullen (moeten) blijven ... Kunnen ze dat, willen ze dat, mogen ze dat?

In maart 2010 werd via een korte online bevraging een eerste maal gepeild naar hoe werkgevers met dit 'gegeven' omgaan, wat zij hierover denken. 721 bedrijven vulden de vragenlijst in. In november 2011 werd de bevraging voor een tweede maal uitgevoerd. Ditmaal hadden we een respons van 683 bedrijven met minder dan 100 werknemers.

In dit rapport lichten we de bevindingen uit de meest recente bevraging toe en vergelijken we, waar mogelijk, met de resultaten van maart 2010.

De vragenlijst zelf is te vinden in bijlage 1.

1. METHODOLOGIE

De bedoeling van de online bevraging was om na te gaan of de Belgische KMO's met minder dan 100 werknemers bereid zijn om oudere werknemers tot hun 65 jaar in hun bedrijf te houden. Daarnaast wilden we ook weten hoe ze staan tegenover het stelsel van brugpensioen en in welke mate ze akkoord gaan met een aantal stellingen rond de tewerkstelling van 50-plussers.

De opdrachtgever verwachtte hierbij uitspraken:

- op regionaal niveau (Vlaanderen, Wallonië, Brussel);
- op niveau van de grootte van de onderneming;
- op niveau van de leeftijd van de invuller van de enquête.

Uit het adressenbestand dat door SD Worx ter beschikking werd gesteld, werd een disproporioneel gestratificeerde steekproef getrokken. Hierbij streefden we naar een respons van minstens 70 bedrijven per niveau waarop we uitspraken willen doen.

Om tot representatieve uitkomsten voor de gehele doelgroep te komen - de Belgische KMO's met minder dan 100 werknemers - werd achteraf een weging van de resultaten op niveau van het gewest en de grootteklasse van de tewerkstelling doorgevoerd.

Uiteindelijk kregen we een respons van 875 bedrijven. Hiervan vulden 710 bedrijven alle vragen in. 27 onder hen hadden meer dan 100 werknemers. Hun antwoorden werden buiten beschouwing gelaten. Uiteindelijk werden 683 volledig ingevulde enquêtes verwerkt.

Aan de bevraging van vorig jaar werkten 721 bedrijven mee.

Tabel 1 geeft het profiel van de bevroegde bedrijven weer. Per gewest en per grootteklasse werd het minimale aantal respondenten ruimschoots bereikt (zie ongewogen aantallen). De weging zorgt ervoor dat het profiel van de steekproef in overeenstemming wordt gebracht met dat van de totale populatie. Volgens het RSZ-bestand (toestand op 31 december 2009) heeft 63,3% van de bedrijven tot 100 werknemers minder dan 5 werknemers in dienst en slechts 2,7% heeft tussen 50 en 100 tewerkgestelden. De verdeling naar gewest is als volgt: 58,3% van de KMO's is gevestigd in Vlaanderen, 29,2% in Wallonië en 12,5% in Brussel¹.

In hetgeen volgt zullen we werken met de 'gewogen' resultaten van de enquête. Bij de weergave van het aantal respondenten geven we evenwel steeds de 'ongewogen' aantallen weer.

¹ BRON: RSZ, tewerkstelling naar grootteklasse en gewest op 31 december 2009.

Tabel 1
Profiel van de bevroegde bedrijven, WES-enquête november 2011

| Omschrijving | | ONGEWOGEN | | GEWOGEN |
|-------------------|--|----------------------|-------|---------|
| | | Aantal (absoluut) | In % | In % |
| GEWEST | Vlaanderen | 467 | 68,4 | 58,3 |
| | Wallonië | 112 | 16,4 | 29,2 |
| | Brussel | 104 | 15,2 | 12,5 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 155 | 22,7 | 63,3 |
| | 5 tot en met 19 | 270 | 39,5 | 26,2 |
| | 20 tot en met 49 | 182 | 26,6 | 7,8 |
| | 50 tot en met 99 | 76 | 11,1 | 2,7 |
| SECTOR | Landbouw | 7 | 1,0 | 1,1 |
| | Secundaire sector (industrie of bouw) | 222 | 32,5 | 28,0 |
| | Tertiaire of quataire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 454 | 66,5 | 70,8 |
| Totaal | | 683 | 100,0 | 100,0 |

2. PROFIEL INVULLERS ENQUETE

Ongeveer 63,1% van de personen die de enquête hebben ingevuld, is man tegenover 36,9% vrouw (zie tabel 2). 3,6% van de respondenten is jonger dan 35 jaar, 37,6% is tussen 35 en 49 jaar en 58,8% is 50 jaar of ouder.

65,2% van de respondenten is bedrijfsleider, 13,8% is verantwoordelijke personeelszaken, 8,8% is administratief medewerker en 4,9% is managementassistent.

Tabel 2

Profiel van de personen die de enquête hebben ingevuld, WES-enquête november 2011 (in %)

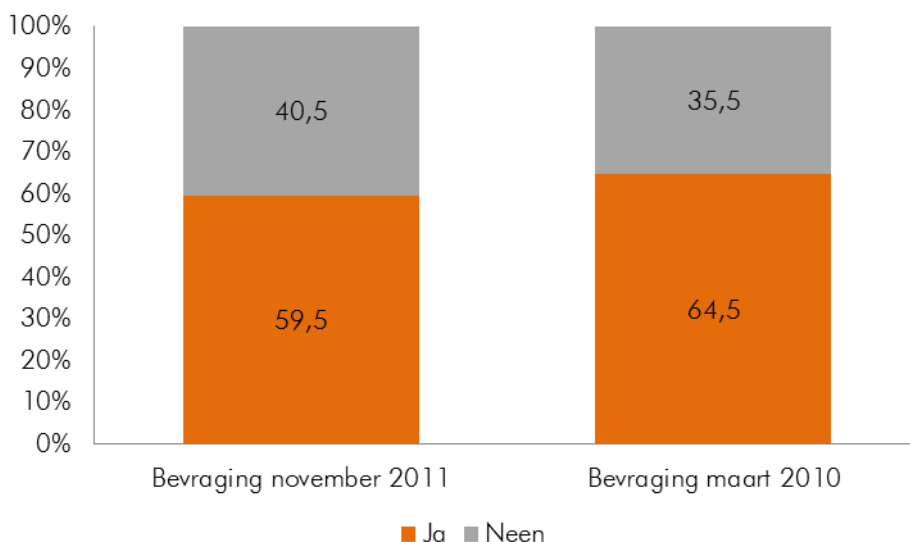
| Omschrijving | | % respondenten |
|---------------------|-----------------------------------|----------------|
| GESLACHT | Man | 63,1 |
| | Vrouw | 36,9 |
| LEEFTIJD SKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 3,6 |
| | 35 - 49 jaar | 37,6 |
| | 50 jaar en ouder | 58,8 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 65,2 |
| | Verantwoordelijke personeelszaken | 13,8 |
| | Administratief medewerker | 8,8 |
| | Managementassistent | 4,9 |
| | Andere | 7,3 |
| Totaal | | 100,0 |
| Aantal respondenten | | 683 |

3. MATE WAARIN DE KMO'S 50-PLUSSERS IN DIENST HEBBEN

59,5% van de bevroegde organisaties heeft **50-plussers in dienst** en 40,5% heeft geen 50-plussers in dienst (figuur 1). Bij de bevroering van maart 2010 had 64,5% van de bevroegde KMO's 50-plussers in dienst. Dit verschil is echter niet significant.

Figuur 1

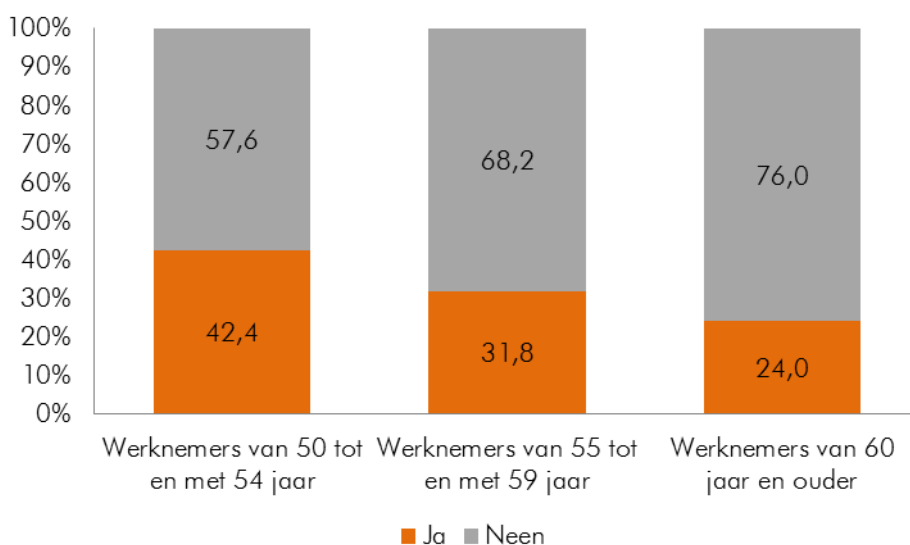
Heeft u 50-plussers in dienst?, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in %)



42,4% van de KMO's heeft werknemers van 50 tot en met 54 jaar in dienst, 31,8% heeft werknemers van 55 tot en met 59 jaar in dienst en 24% heeft werknemers van 60 jaar en ouder in dienst (zie figuur 2).

Figuur 2

Heeft u momenteel oudere werknemers in dienst?, naar leeftijd van de werknemers, WES-enquête november 2011 (in %)



Tussen de gewesten zijn er geen statistisch significante verschillen vast te stellen in de mate waarin de KMO's 50-plussers in dienst hebben (zie tabel 3).

Tabel 3

De mate waarin de KMO's werknemers van 50 jaar en ouder in dienst hebben, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in %)

| Omschrijving | | Bevraging november 2011 | | | | Bevraging maart 2010 | | | |
|-------------------|---|--|------|--------|---------------------------------|--|------|--------|---------------------------------|
| | | Heeft u momenteel 50-plussers in dienst? | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | Heeft u momenteel 50-plussers in dienst? | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
| | | Ja | Neen | | | Ja | Neen | | |
| GEWEST | Vlaanderen | 61,4 | 38,6 | 100,0 | 467 | 62,5 | 37,5 | 100,0 | 548 |
| | Wallonië | 53,1 | 46,9 | 100,0 | 112 | 68,9 | 31,1 | 100,0 | 101 |
| | Brussel | 65,8 | 34,2 | 100,0 | 104 | 63,7 | 36,3 | 100,0 | 72 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 45,0 | 55,0 | 100,0 | 155 | 40,7 | 59,3 | 100,0 | 137 |
| | 5 tot en met 19 | 79,9 | 20,1 | 100,0 | 270 | 73,3 | 26,7 | 100,0 | 324 |
| | 20 tot en met 49 | 96,3 | 3,7 | 100,0 | 182 | 91,8 | 8,2 | 100,0 | 145 |
| | 50 tot en met 99 | 96,6 | 3,4 | 100,0 | 76 | 96,7 | 3,3 | 100,0 | 115 |
| SECTOR | Secundaire sector (industrie of bouw) | 71,3 | 28,7 | 100,0 | 222 | | | | |
| | Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 55,5 | 44,5 | 100,0 | 454 | | | | |
| Totaal | | 59,5 | 40,5 | 100,0 | 683 | 64,5 | 35,5 | 100,0 | 721 |

Naar grootteklasse zijn er wel significante verschillen. Hoe meer werknemers, hoe groter de kans dat er 50-plussers in dienst zijn. Van de bedrijven met minder dan 5 werknemers heeft 45% 50-plussers in dienst. In de bedrijven met 5 tot en met 19 werknemers bedraagt dit percentage 79,9%. Bij de bedrijven met 20 en meer werknemers heeft 96% 50-plussers in dienst.

Ook tussen de secundaire sector, enerzijds, en de tertiaire en quartaire sector, anderzijds, zijn er significante verschillen. 71,3% van de KMO's in de sectoren industrie en bouw hebben 50-plussers in dienst tegenover 55,5% van de KMO's in de handel, dienstverlening en non-profit.

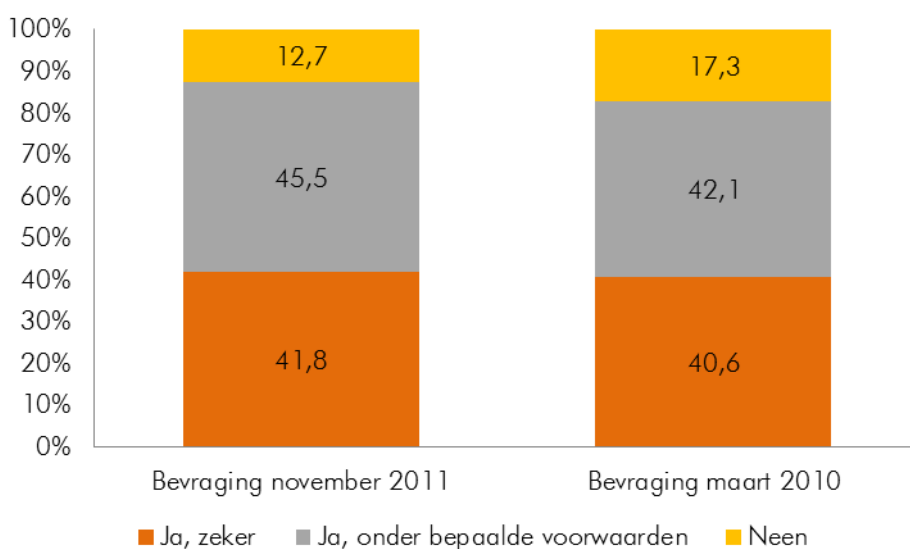
Vergelijken we de resultaten van de bevraging in maart 2010 met de huidige bevraging, dan concluderen we dat er geen significant andere resultaten zijn tussen beide bevragingen.

4. BEREIDHEID VAN DE WERKGEVERS OM WERKNEMERS TOT HUN 65 JAAR IN DIENST TE HOUDEN

87,3% van de bevroagde organisaties is er **voorstander** van om werknemers in hun organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn. **12,7%** is daar **geen voorstander** van (figuur 3). Bij de bevraging in maart 2010 bleek 82,7% van de KMO's voorstander te zijn om werknemers tot hun 65 jaar in dienst te houden. Het verschil met de huidige bevraging is niet statistisch significant.

Figuur 3

Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn?, WES-enquête, maart 2010 (in %)



Bij de voorstanders stelt iets meer dan de helft wel bepaalde **voorwaarden**.

Tabel 4 toont de resultaten opgesplitst naar een aantal kenmerken van de bedrijven en van de respondenten. Merk op dat voor een aantal kenmerken het aantal respondenten beperkt is en de foutenmarges hierdoor groot zijn.

We kunnen geen significante verschillen vaststellen tussen de diverse groepen in de mate waarin men voorstander is om werknemers in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn.

Tabel 4

De mate waarin de KMO's er voorstander van zijn om werknemers in hun organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in %)

| Omschrijving | | Bevraging november 2011 | | | | | Bevraging maart 2010 | | | | |
|--|---|--|--------------------------------|------|--------|---------------------------------|--|--------------------------------|------|--------|---------------------------------|
| | | Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn? | | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn? | | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
| | | Ja, zeker | Ja, onder bepaalde voorwaarden | Neen | | | Ja, zeker | Ja, onder bepaalde voorwaarden | Neen | | |
| GEWEST | Vlaanderen | 41,0 | 49,5 | 9,5 | 100,0 | 467 | 35,5 | 49,4 | 15,0 | 100,0 | 548 |
| | Wallonië | 41,4 | 40,3 | 18,3 | 100,0 | 112 | 45,6 | 33,5 | 21,0 | 100,0 | 101 |
| | Brussel | 46,6 | 39,0 | 14,5 | 100,0 | 104 | 52,9 | 28,0 | 19,2 | 100,0 | 72 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 41,0 | 45,3 | 13,7 | 100,0 | 155 | 41,0 | 43,5 | 15,5 | 100,0 | 137 |
| | 5 tot en met 19 | 42,9 | 46,3 | 10,8 | 100,0 | 270 | 41,1 | 40,6 | 18,3 | 100,0 | 324 |
| | 20 tot en met 49 | 44,0 | 44,0 | 12,1 | 100,0 | 182 | 37,4 | 45,0 | 17,7 | 100,0 | 145 |
| | 50 tot en met 99 | 44,0 | 47,4 | 8,6 | 100,0 | 76 | 34,9 | 47,6 | 17,5 | 100,0 | 115 |
| SECTOR | Secundaire sector (industrie of bouw) | 40,8 | 47,1 | 12,1 | 100,0 | 222 | | | | | |
| | Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 42,3 | 44,8 | 12,9 | 100,0 | 454 | | | | | |
| HEEFT U MOMENTEEL 50-PLUSSERS IN DIENST? | Ja | 46,1 | 42,6 | 11,4 | 100,0 | 541 | 45,3 | 39,7 | 15,0 | 100,0 | 542 |
| | Neen | 35,5 | 49,8 | 14,7 | 100,0 | 142 | 32,2 | 46,3 | 21,5 | 100,0 | 179 |

Tabel 4

De mate waarin de KMO's er voorstander van zijn om werknemers in hun organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in %) (vervolg)

| Omschrijving | | Bevraging november 2011 | | | | Bevraging maart 2010 | | | | | |
|------------------|---------------------------------|--|--------------------------------|------|--------|---------------------------------|--|--------------------------------|------|--------|---------------------------------|
| | | Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn? | | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn? | | | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
| | | Ja, zeker | Ja, onder bepaalde voorwaarden | Neen | | | Ja, zeker | Ja, onder bepaalde voorwaarden | Neen | | |
| GESLACHT | Man | 45,0 | 42,8 | 12,3 | 100,0 | 401 | 43,9 | 38,5 | 17,7 | 100,0 | 370 |
| | Vrouw | 36,4 | 50,2 | 13,5 | 100,0 | 282 | 36,4 | 46,8 | 16,8 | 100,0 | 351 |
| LEEFTIJD SKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 32,1 | 45,5 | 22,5 | 100,0 | 36 | 23,7 | 57,2 | 19,1 | 100,0 | 52 |
| | 35 - 49 jaar | 37,0 | 51,0 | 12,0 | 100,0 | 262 | 33,3 | 50,6 | 16,0 | 100,0 | 342 |
| | 50 jaar en ouder | 45,5 | 42,0 | 12,5 | 100,0 | 385 | 48,6 | 33,2 | 18,2 | 100,0 | 327 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 43,9 | 46,0 | 10,1 | 100,0 | 358 | 40,7 | 41,7 | 17,6 | 100,0 | 346 |
| | Verantwoordelijke persoonszaken | 44,6 | 39,2 | 16,1 | 100,0 | 176 | 36,5 | 50,0 | 13,6 | 100,0 | 196 |
| | Administratief medewerker | 32,5 | 50,2 | 17,3 | 100,0 | 47 | 33,3 | 48,2 | 18,5 | 100,0 | 64 |
| | Managementassistent | 30,8 | 53,2 | 15,9 | 100,0 | 38 | 37,6 | 40,6 | 21,8 | 100,0 | 53 |
| | Andere | 35,7 | 42,4 | 22,0 | 100,0 | 64 | 59,8 | 24,6 | 15,5 | 100,0 | 62 |
| Totaal | | 41,8 | 45,5 | 12,7 | 100,0 | 683 | 40,6 | 42,1 | 17,3 | 100,0 | 721 |

4.1. Voorwaarden waaronder men werknemers tot 65 jaar in dienst zou houden

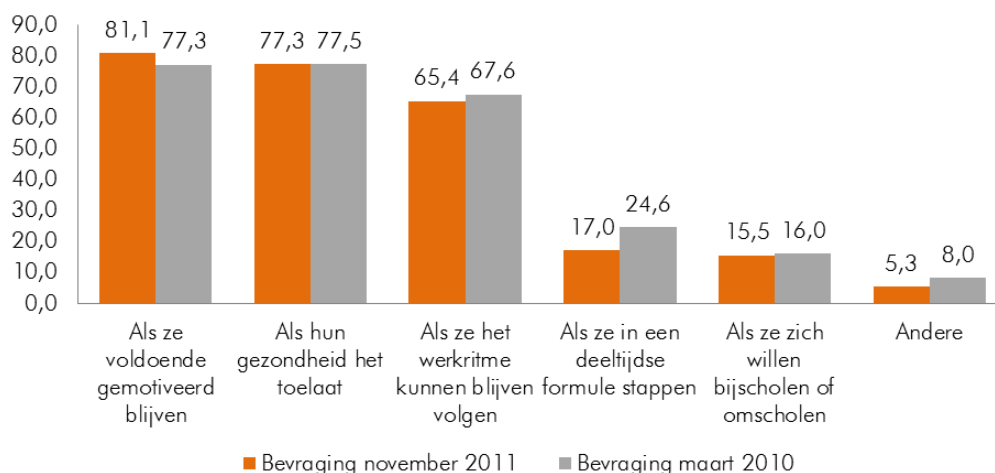
45,5% van de respondenten zou werknemers in dienst houden tot ze 65 jaar zijn indien voldaan is aan een aantal voorwaarden. Gemiddeld geven deze bedrijven 2,6 voorwaarden op. De belangrijkste zijn (zie figuur 4 en tabel 5¹):

- ze moeten voldoende **gemotiveerd** blijven (81,1% van de respondenten die voorwaarden stellen);
- de **gezondheid** moet het toelaten (77,3%);
- ze moeten het **werkritme** kunnen blijven volgen (65,4%).

Ook in de bevraging van maart 2010 werden deze drie voorwaarden door minstens twee op drie respondenten die oudere medewerkers in dienst zouden houden mits aan een aantal voorwaarden werd voldaan, naar voor geschoven.

Figuur 4

Onder welke voorwaarden zou u oudere medewerkers in dienst houden tot ze 65 jaar zijn?, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in % van het aantal respondenten)



¹ Omwille van het geringe aantal respondenten in bepaalde categorieën moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Tabel 5

De voorwaarden waaronder men oudere werknemers in dienst zou willen houden tot ze 65 jaar zijn, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (in % van het aantal respondenten)

| Omschrijving | Als ze voldoende gemotiveerd blijven | Als hun gezondheid het toelaat | Als ze het werkritme kunnen blijven volgen | Als ze in een deeltijdse formule stappen | Als ze zich willen bijscholen of omscholen | Andere | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | |
|--|--|--------------------------------|--|--|--|--------|--------|---------------------------------|-----|
| GEWEST | Vlaanderen | 84,3 | 74,2 | 64,4 | 13,4 | 15,9 | 5,1 | 257,4 | 226 |
| | Wallonië | 76,5 | 85,5 | 70,5 | 21,3 | 16,1 | 4,8 | 274,7 | 43 |
| AANTAL WERKNEMERS | Brussel | 73,0 | 75,5 | 59,0 | 28,1 | 11,9 | 8,1 | 255,7 | 47 |
| | Minder dan 5 | 80,3 | 77,1 | 65,3 | 18,6 | 16,4 | 1,5 | 259,1 | 69 |
| | 5 tot en met 19 | 80,5 | 76,2 | 66,0 | 14,8 | 15,6 | 13,5 | 266,6 | 128 |
| | 20 tot en met 49 | 87,6 | 81,1 | 66,1 | 13,3 | 9,4 | 7,4 | 265,0 | 82 |
| SECTOR | 50 tot en met 99 | 87,7 | 82,1 | 60,4 | 13,0 | 11,4 | 8,6 | 263,2 | 37 |
| | Secundaire sector (industrie of bouw) | 79,9 | 83,9 | 70,2 | 16,9 | 14,6 | 5,5 | 271,1 | 104 |
| | Tertiaire of quataire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 81,3 | 74,3 | 62,8 | 17,3 | 16,2 | 5,3 | 257,2 | 209 |
| HEEFT U MOMENTEEL 50-PLUSSERS IN DIENST? | Ja | 85,5 | 78,6 | 68,8 | 9,9 | 14,9 | 6,1 | 263,8 | 247 |
| GESLACHT | Neen | 75,6 | 75,7 | 61,1 | 25,9 | 16,4 | 4,4 | 259,0 | 69 |
| | Man | 79,2 | 77,2 | 59,7 | 17,8 | 15,3 | 6,2 | 255,4 | 181 |
| | Vrouw | 83,8 | 77,5 | 73,8 | 15,8 | 15,9 | 4,1 | 270,8 | 135 |
| LEEFTIJD SKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 74,7 | 74,9 | 86,3 | 15,9 | 7,1 | 4,8 | 263,8 | 17 |
| | 35 - 49 jaar | 83,0 | 71,9 | 66,5 | 19,5 | 14,3 | 6,1 | 261,4 | 131 |
| | 50 jaar en ouder | 80,0 | 81,6 | 63,2 | 15,1 | 17,0 | 4,7 | 261,7 | 168 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 76,7 | 74,8 | 62,6 | 18,0 | 15,9 | 5,6 | 253,7 | 164 |
| | Verantwoordelijke personeelszaken | 86,9 | 77,8 | 66,7 | 12,6 | 15,2 | 7,0 | 266,2 | 87 |
| | Administratief medewerker | 85,2 | 89,3 | 83,0 | 1,8 | 13,0 | 1,6 | 273,9 | 20 |
| | Managementassistent | 100,0 | 96,0 | 81,1 | 39,9 | 16,3 | 2,7 | 336,0 | 17 |
| | Andere | 92,0 | 67,5 | 52,1 | 17,0 | 15,5 | 7,3 | 251,4 | 28 |
| Totaal | | 81,1 | 77,3 | 65,4 | 17,0 | 15,5 | 5,3 | 261,7 | 316 |

4.2. Positieve eigenschappen van oudere medewerkers

Aan de respondenten die voorstander zijn om werknemers tot hun 65 jaar in dienst te houden (87,3% van de respondenten), vroegen we welke eigenschappen ze positief vinden aan oudere werknemers. Hun **ervaring** wordt heel sterk geapprecieerd: maar liefst 95,9% van de 'voorstanders' vindt dit een positieve eigenschap. Ook in de bevraging van maart 2010 werd deze eigenschap door 93,8% van de respondenten als positief ervaren. 59,2% ervaart hun attitude/mentaliteit als positief. 38,9% apprecieert dat oudere medewerkers minder snel van job veranderen en 30,5% vindt dat ze sterk gemotiveerd zijn (figuur 5 en tabel 6).

Figuur 5

Welke eigenschappen vindt u positief aan oudere medewerkers?, WES-enquête november 2011 en maart 2010 (in % van het aantal respondenten)



Tabel 6

De positieve eigenschappen van oudere werknemers, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (in % van het aantal respondenten)

| Omschrijving | | Hun ervaring | Hun attitude/ mentaliteit | Ze zullen minder snel veranderen van job | Hun motivatie | Andere | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
|---|---|-----------------|------------------------------|---|------------------|--------|--------|---------------------------------------|
| GEWEST | Vlaanderen | 94,8 | 55,2 | 45,1 | 30,4 | 2,7 | 228,2 | 419 |
| | Wallonië | 96,6 | 68,9 | 29,4 | 30,4 | 6,1 | 231,4 | 95 |
| | Brussel | 99,3 | 57,6 | 29,8 | 31,4 | 4,4 | 222,6 | 91 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 96,0 | 54,2 | 36,0 | 27,6 | 3,9 | 217,7 | 134 |
| | 5 tot en met 19 | 95,3 | 67,7 | 42,2 | 34,2 | 3,4 | 242,7 | 242 |
| | 20 tot en met 49 | 96,9 | 72,0 | 48,4 | 37,2 | 4,6 | 259,1 | 160 |
| | 50 tot en met 99 | 95,5 | 54,2 | 46,0 | 41,1 | 5,2 | 242,1 | 69 |
| SECTOR | Secundaire sector (industrie of bouw) | 96,6 | 60,7 | 40,8 | 36,4 | 4,1 | 238,7 | 196 |
| | Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 95,5 | 58,7 | 38,7 | 27,8 | 3,8 | 224,5 | 405 |
| HEEFT U MOMENTEEL 50-PLUSSERS IN DIENST? | Ja | 95,3 | 63,0 | 42,2 | 35,2 | 4,4 | 240,1 | 484 |
| | Neen | 96,7 | 53,5 | 33,8 | 23,4 | 2,9 | 210,4 | 121 |
| GESLACHT | Man | 96,1 | 60,5 | 40,2 | 25,3 | 4,5 | 226,7 | 361 |
| | Vrouw | 95,4 | 57,0 | 36,7 | 39,6 | 2,6 | 231,3 | 244 |
| LEEFTIJD SKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 100,0 | 46,5 | 29,9 | 13,4 | 5,2 | 195,0 | 32 |
| | 35 - 49 jaar | 96,8 | 53,1 | 39,3 | 23,7 | 5,4 | 218,3 | 226 |
| | 50 jaar en ouder | 95,0 | 63,9 | 39,1 | 35,9 | 2,8 | 236,6 | 347 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 95,5 | 59,0 | 39,8 | 25,9 | 4,0 | 224,1 | 329 |
| | Verantwoordelijke personeelszaken | 94,0 | 63,0 | 41,7 | 44,5 | 1,0 | 244,1 | 152 |
| | Administratief medewerker | 99,6 | 57,6 | 27,4 | 47,1 | 3,6 | 235,2 | 38 |
| | Managementassistent | 98,3 | 65,5 | 28,9 | 37,3 | 1,6 | 231,5 | 31 |
| | Andere | 97,3 | 52,2 | 46,1 | 24,0 | 9,6 | 229,1 | 55 |
| Totaal | | 95,9 | 59,2 | 38,9 | 30,5 | 3,8 | 228,4 | 605 |

4.3. Redenen om oudere werknemers niet tot hun 65 jaar in dienst te houden

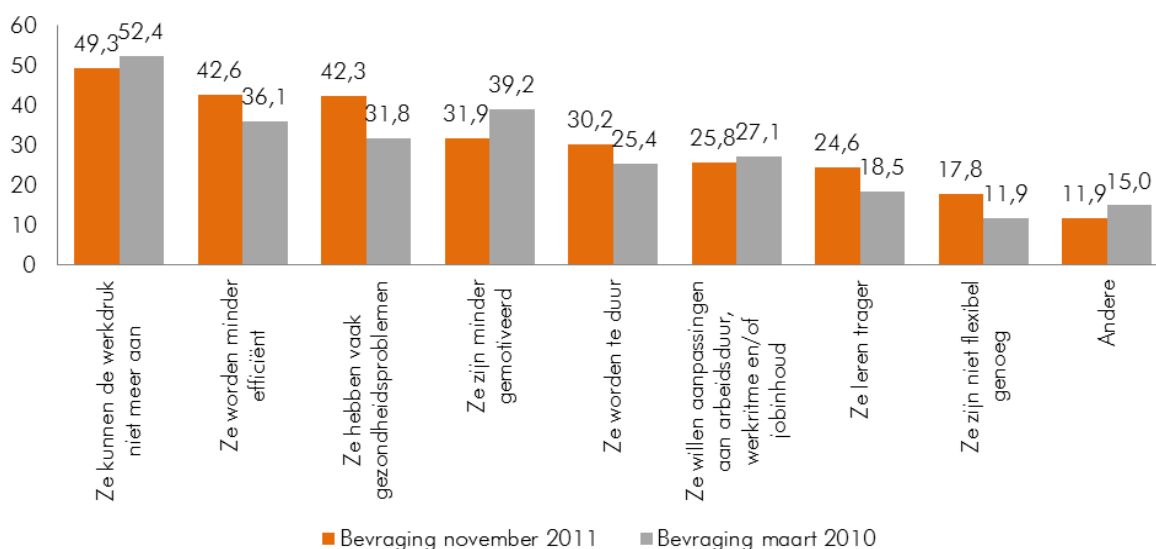
12,7% van de bedrijven is er geen voorstander van om werknemers tot hun 65 jaar in dienst te houden. Zij geven hiervoor de volgende redenen op (figuur 6):

- ze kunnen de **werkdruk** niet meer aan (49,3% van de 'tegenstanders');
- ze worden **minder efficiënt** (42,6%);
- ze hebben vaak gezondheidsproblemen (42,3%);
- ze zijn minder gemotiveerd (31,9%);
- ze worden te duur (30,2%).

Gezien het geringe aantal respondenten (78) werden de resultaten niet opgesplitst naar enkele kenmerken van de respondenten.

Figuur 6

Waarom bent u er geen voorstander van om oudere medewerkers in uw organisatie tot hun 65ste in dienst te houden?, WES-enquête, november 2011 en maart 2010 (in % van het aantal respondenten)



5. HOUDING TEN OVERSTAAN VAN HET STELSEL VAN BRUGPENSIOEN

Slechts **10,5%** van de bevroegde KMO's vindt dat het bestaande systeem van brugpensioen **goed** is **zoals het is**. **10,6%** vindt dat het brugpensioen in het huidige stelsel nog mag worden gebruikt **in uitzonderlijke omstandigheden**.

De helft van de respondenten vindt dat het brugpensioen mag worden gebruikt **in uitzonderlijke omstandigheden** zoals faillissement, overname, reorganisatie, ... **maar met fundamentele aanpassingen**: niet onder de 58 jaar, werknemers moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot aan de reële pensioenleeftijd, ... **28,3%** is voorstander van de **volledige afschaffing** van het brugpensioen (zie figuur 7 en tabel 7).

Er zijn significant meer Vlaamse KMO's die voorstander zijn van de volledige afschaffing van het brugpensioen dan Waalse en Brusselse. In Vlaanderen is 1 op 3 KMO's voorstander van de volledige afschaffing van het brugpensioen tegenover 21,2% in Wallonië en 18,8% in Brussel.

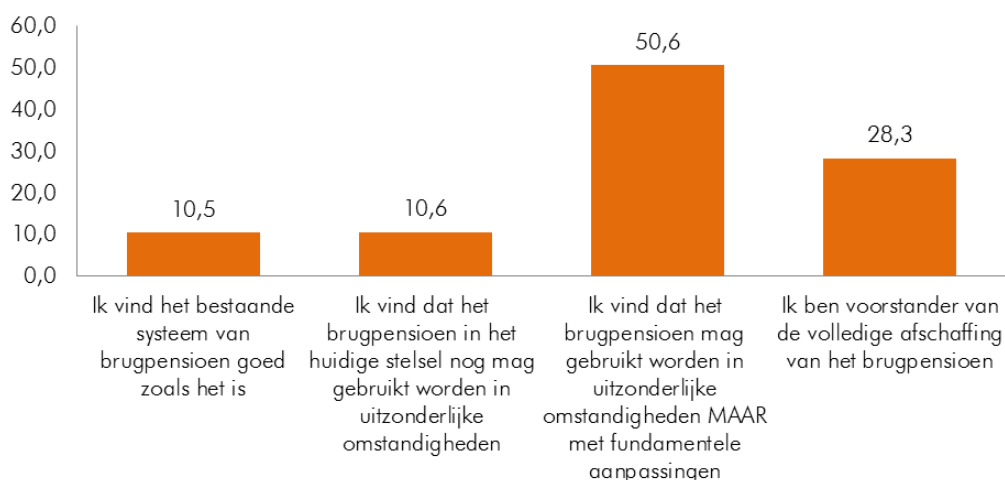
Het percentage kleine KMO's dat voorstander is van een volledige afschaffing van het brugpensioen (29,4% bij de KMO's met minder dan 5 werknemers en 27,6% bij de KMO's met 5 tot en met 19 werknemers) is significant groter dan het percentage KMO's met 50 tot en met 99 werknemers dat voorstander is van de volledige afschaffing van het brugpensioen (14,3%).

Ook naar het geslacht van de respondenten zien we significante verschillen. Zo is 35,7% van de mannelijke ondervraagden voorstander van de volledige afschaffing van het brugpensioen tegenover 15,5% van de vrouwelijke respondenten.

Tot slot stellen we vast dat bedrijfsleiders anders staan tegenover het stelsel van brugpensioen dan de andere respondenten (verantwoordelijke personeelszaken, administratieve medewerkers, ...). Slechts 6,7% van de bedrijfsleiders vindt het bestaande systeem van brugpensioen goed zoals het is. Daarentegen is 35,5% voorstander van de volledige afschaffing van het brugpensioen.

Figuur 7

Hoe staat u tegenover het stelsel van brugpensioen?, WES-enquête, november 2011 (in %)



Tabel 7

De manier waarop men tegenover het stelsel van brugpensioen staat, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (in %)

| Omschrijving | | Ik vind het bestaande systeem van brug- pensioen goed zoals het is | Ik vind dat het brugpensioen in het huidige stelsel nog mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstandigheden (faillissement, overname, reor- ganisatie, ...) | Ik vind dat het brugpensi- oen mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstan- digheden (faillissement, overname, reorganisatie, ...), MAAR met fundamen- tele aanpassingen (niet onder de 58 jaar, werkne- mers moeten beschikbaar blijven voor de arbeids- markt tot reële pensioen- leeftijd, ...) | Ik ben voorstan- der van de vol- ledige afschaf- fing van het brugpensioen | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
|---|---|--|---|--|--|--------|---------------------------------------|
| GEWEST | Vlaanderen | 7,4 | 6,9 | 51,8 | 33,8 | 100,0 | 467 |
| | Wallonië | 16,0 | 15,9 | 46,8 | 21,2 | 100,0 | 112 |
| | Brussel | 12,1 | 15,5 | 53,6 | 18,8 | 100,0 | 104 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 10,1 | 10,2 | 50,3 | 29,4 | 100,0 | 155 |
| | 5 tot en met 19 | 9,5 | 11,8 | 51,2 | 27,6 | 100,0 | 270 |
| | 20 tot en met 49 | 14,7 | 10,8 | 48,3 | 26,1 | 100,0 | 182 |
| | 50 tot en met 99 | 17,6 | 10,0 | 58,1 | 14,3 | 100,0 | 76 |
| | Secundaire sector (indu- strie of bouw) | 12,5 | 14,3 | 46,4 | 26,8 | 100,0 | 222 |
| SECTOR | Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 9,7 | 9,3 | 53,1 | 28,0 | 100,0 | 454 |
| HEEFT U MOMENTEEL 50-PLUSSERS IN DIENST? | Ja | 12,1 | 9,6 | 51,5 | 26,8 | 100,0 | 541 |
| | Neen | 8,2 | 12,2 | 49,2 | 30,4 | 100,0 | 142 |

Tabel 7

De manier waarop men tegenover het stelsel van brugpensioen staat, naar enkele kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (in %) (vervolg)

| Omschrijving | | Ik vind het bestaande systeem van brug- pensioen goed zoals het is | Ik vind dat het brugpensioen in het huidige stelsel nog mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstandigheden (faillissement, overname, reor- ganisatie, ...) | Ik vind dat het brugpensi- oen mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstan- digheden (faillissement, overname, reorganisatie, ...), MAAR met fundamen- tele aanpassingen (niet onder de 58 jaar, werkne- mers moeten beschikbaar blijven voor de arbeids- markt tot reële pensioen- leeftijd, ...) | Ik ben voorstan- der van de vol- ledige afschaf- fing van het brugpensioen | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) |
|------------------|--|--|---|--|--|--------|---------------------------------------|
| GESLACHT | Man | 8,3 | 8,6 | 47,4 | 35,7 | 100,0 | 401 |
| | Vrouw | 14,3 | 14,2 | 56,0 | 15,5 | 100,0 | 282 |
| LEEFTIJD SKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 24,0 | 10,8 | 35,3 | 29,9 | 100,0 | 36 |
| | 35-49 jaar | 13,5 | 8,0 | 56,7 | 21,8 | 100,0 | 262 |
| | 50 jaar en ouder | 7,8 | 12,3 | 47,6 | 32,3 | 100,0 | 385 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 6,7 | 9,5 | 48,3 | 35,5 | 100,0 | 358 |
| | Verantwoordelijke perso- neelszaken | 14,8 | 7,7 | 63,8 | 13,7 | 100,0 | 176 |
| | Administratief medewerker | 25,8 | 17,5 | 43,0 | 13,7 | 100,0 | 47 |
| | Managementassistent | 17,6 | 8,3 | 64,1 | 10,0 | 100,0 | 38 |
| | Andere | 13,2 | 19,9 | 46,1 | 20,8 | 100,0 | 64 |
| Totaal | | 10,5 | 10,6 | 50,6 | 28,3 | 100,0 | 683 |

6. VISIE VAN KMO'S OP TEWERKSTELLING VAN OUDERE WERKNEMERS

In de enquête legden we 13 stellingen in verband met de tewerkstelling van oudere werknemers voor. We vroegen in welke mate de KMO akkoord gaat met deze stellingen. Er kon een score gegeven worden van 1 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord).

Tabel 8 toont per stelling het percentage respondenten dat score 1, 2, 3, enz. gegeven heeft. Ook de gemiddelde score van alle respondenten samen werd weergegeven (zie laatste kolom). Deze gemiddelde scores zijn ook terug te vinden in figuur 8. Tabel 9 geeft de gemiddelde scores per stelling weer, opgesplitst naar een aantal kenmerken van de respondenten.

Tabel 8

De mate waarin de KMO's akkoord gaan met een aantal stellingen rond oudere werknemers, score van 1 tot 10 waarbij 1 = helemaal niet akkoord en 10 = helemaal akkoord, WES-enquête november 2011 (in %)

| Omschrijving | 1 Hele- maal niet akkoord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 hele- maal akkoord | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | Gemiddelde score op 10 |
|---|---------------------------------|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----------------------------|--------|---------------------------------------|---------------------------|
| Ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken | 14,3 | 1,0 | 4,3 | 1,0 | 13,1 | 4,9 | 14,2 | 14,3 | 3,7 | 29,3 | 100,0 | 677 | 6,68 |
| Ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wettelijke pensioenleeftijd | 11,6 | 3,7 | 4,9 | 3,0 | 11,2 | 6,3 | 6,3 | 13,0 | 7,8 | 32,3 | 100,0 | 673 | 6,80 |
| Ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken | 13,4 | 4,8 | 8,5 | 4,8 | 19,0 | 10,2 | 10,5 | 14,2 | 4,7 | 9,8 | 100,0 | 669 | 5,52 |
| Ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen | 9,5 | 4,2 | 7,8 | 7,3 | 13,8 | 11,1 | 12,6 | 14,1 | 6,5 | 13,2 | 100,0 | 676 | 5,97 |
| Ik vind dat bruggepensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector | 25,3 | 2,7 | 4,7 | 2,2 | 8,6 | 4,6 | 8,2 | 13,9 | 8,2 | 21,5 | 100,0 | 661 | 5,82 |
| Ik vind dat de globale kost van brugpensioenen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers | 11,2 | 3,0 | 4,7 | 4,7 | 12,1 | 6,3 | 11,4 | 7,2 | 11,5 | 27,8 | 100,0 | 671 | 6,68 |
| Ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers | 2,4 | 0,9 | 2,1 | 1,1 | 7,9 | 3,4 | 8,4 | 18,3 | 15,6 | 39,8 | 100,0 | 677 | 8,19 |

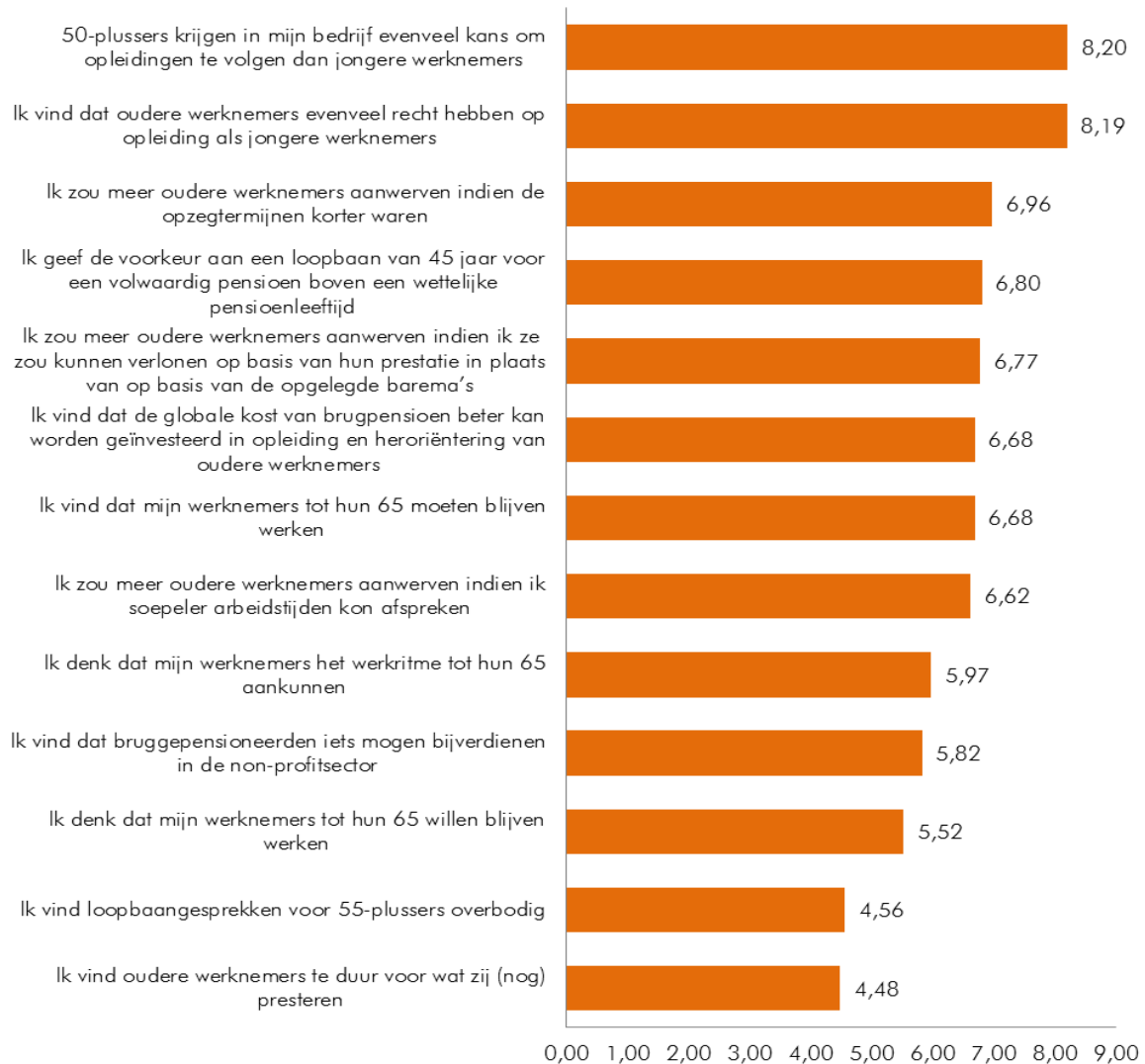
Tabel 8

De mate waarin de KMO's akkoord gaan met een aantal stellingen rond oudere werknemers, score van 1 tot 10 waarbij 1 = helemaal niet akkoord en 10 = helemaal akkoord, WES-enquête november 2011 (in %) (vervolg)

| Omschrijving | 1 Hele- maal niet akkoord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 hele- maal akkoord | Totaal | Aantal respondenten (ongewogen) | Gemiddelde score op 10 |
|--|---------------------------------|------|------|-----|------|------|------|------|------|-----------------------------|--------|---------------------------------------|---------------------------|
| 50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen als jongere werknemers | 2,0 | 1,7 | 0,9 | 1,5 | 8,9 | 5,0 | 6,0 | 19,7 | 11,6 | 42,7 | 100,0 | 638 | 8,20 |
| Ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig | 24,4 | 11,6 | 9,0 | 4,4 | 15,7 | 6,0 | 6,4 | 9,2 | 3,5 | 9,8 | 100,0 | 661 | 4,56 |
| Ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren | 20,3 | 7,8 | 14,3 | 5,7 | 17,3 | 10,0 | 8,5 | 8,3 | 3,5 | 4,2 | 100,0 | 676 | 4,48 |
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's | 8,3 | 2,5 | 4,1 | 3,8 | 14,8 | 7,6 | 9,0 | 17,9 | 10,2 | 22,0 | 100,0 | 649 | 6,77 |
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken | 10,4 | 2,6 | 5,7 | 2,2 | 12,5 | 7,7 | 11,5 | 15,5 | 11,1 | 20,7 | 100,0 | 636 | 6,62 |
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren | 9,1 | 2,3 | 4,4 | 3,5 | 11,8 | 5,6 | 9,8 | 13,9 | 12,6 | 26,9 | 100,0 | 650 | 6,96 |

Figuur 8

De mate waarin de KMO's akkoord gaan met een aantal stellingen rond oudere werknemers, score van 1 tot 10 waarbij 1 = helemaal niet akkoord en 10 = helemaal akkoord, WES-enquête november 2011 (in %)



Tabel 9

De mate waarin de KMO's akkoord gaan met een aantal stellingen rond oudere werknemers, naar een aantal kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (gemiddelde score op 10)

| Omschrijving | | Ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken | Ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wetelijke pensioenleeftijd | Ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken | Ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen | Ik vind dat brugpensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector | Ik vind dat de globale kost van brugpensioen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers | Ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers | 50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen als jongere werknemers | Ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig | Ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren |
|-------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|---|
| GEWEST | Vlaanderen | 6,47 | 7,14 | 5,69 | 5,95 | 5,33 | 6,96 | 8,21 | 8,37 | 4,95 | 4,38 | 6,74 | 6,35 | 7,16 |
| | Wallonië | 6,87 | 6,23 | 5,01 | 5,76 | 6,59 | 6,02 | 8,10 | 7,92 | 4,03 | 4,59 | 6,84 | 7,05 | 6,67 |
| | Brussel | 7,15 | 6,53 | 5,86 | 6,54 | 6,34 | 6,84 | 8,33 | 8,05 | 4,02 | 4,70 | 6,75 | 6,74 | 6,74 |
| AANTAL WERKNEMERS | Minder dan 5 | 6,97 | 6,85 | 5,60 | 6,15 | 5,91 | 6,81 | 8,20 | 8,10 | 4,70 | 4,51 | 6,87 | 6,68 | 7,27 |
| | 5 tot en met 19 | 6,27 | 6,80 | 5,51 | 5,71 | 5,72 | 6,46 | 8,28 | 8,37 | 4,43 | 4,62 | 6,76 | 6,66 | 6,45 |
| | 20 tot en met 49 | 6,00 | 6,36 | 5,01 | 5,59 | 5,21 | 6,53 | 7,95 | 8,45 | 4,01 | 3,86 | 6,32 | 6,35 | 6,76 |
| | 50 tot en met 99 | 6,01 | 7,03 | 5,09 | 5,47 | 6,37 | 6,17 | 7,91 | 7,88 | 4,04 | 4,24 | 5,97 | 5,57 | 5,72 |
| | Secundaire sector (industrie of bouw) | 6,39 | 7,12 | 4,98 | 5,53 | 5,77 | 6,21 | 7,64 | 7,56 | 4,97 | 4,48 | 6,53 | 6,47 | 6,87 |
| SECTOR | Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit) | 6,83 | 6,67 | 5,74 | 6,17 | 5,89 | 6,88 | 8,45 | 8,49 | 4,39 | 4,51 | 6,87 | 6,67 | 6,99 |

Tabel 9

De mate waarin de KMO's akkoord gaan met een aantal stellingen rond oudere werknemers, naar een aantal kenmerken van de respondenten, WES-enquête november 2011 (gemiddelde score op 10) (vervolg)

| Omschrijving | Ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken | Ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wettelijke pensioenleeftijd | Ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken | Ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen | Ik vind dat brugpensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector | Ik vind dat de globale kost van brugpensioen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers | Ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers | 50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen als jongere werknemers | Ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig | Ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken | Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren | |
|--|--|---|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|---|------|
| HEEFT U MOMENTEEL 50-PLUSSERS IN DIENST? | Ja | 6,38 | 6,91 | 5,64 | 6,06 | 5,74 | 6,41 | 8,18 | 8,46 | 4,83 | 4,26 | 6,50 | 6,31 | 6,61 |
| | Neen | 7,12 | 6,64 | 5,31 | 5,83 | 5,93 | 7,07 | 8,21 | 7,73 | 4,15 | 4,81 | 7,21 | 7,09 | 7,51 |
| GESLACHT | Man | 7,13 | 7,04 | 5,69 | 6,31 | 5,89 | 7,17 | 8,16 | 8,32 | 4,59 | 4,55 | 7,35 | 6,77 | 7,32 |
| | Vrouw | 5,90 | 6,39 | 5,23 | 5,40 | 5,69 | 5,86 | 8,24 | 8,00 | 4,50 | 4,38 | 5,82 | 6,37 | 6,37 |
| LEEFTIJDSKLASSE | Jonger dan 35 jaar | 6,30 | 6,39 | 4,49 | 5,02 | 6,91 | 5,88 | 8,38 | 6,48 | 4,36 | 4,76 | 6,37 | 6,32 | 6,07 |
| | 35-49 jaar | 6,35 | 6,99 | 5,54 | 5,88 | 6,03 | 6,50 | 8,29 | 8,26 | 4,54 | 4,97 | 6,77 | 6,42 | 6,85 |
| | 50 jaar en ouder | 6,92 | 6,70 | 5,57 | 6,09 | 5,61 | 6,84 | 8,12 | 8,27 | 4,58 | 4,16 | 6,80 | 6,76 | 7,09 |
| FUNCTIE | Bedrijfsleider | 7,34 | 6,96 | 5,72 | 6,41 | 5,68 | 7,22 | 8,19 | 8,33 | 4,55 | 4,61 | 7,24 | 6,83 | 7,44 |
| | Verantwoordelijke personeelszaken | 5,45 | 6,00 | 5,80 | 5,14 | 6,14 | 5,90 | 8,31 | 8,13 | 4,59 | 4,26 | 6,01 | 5,73 | 6,14 |
| | Administratief medewerker | 5,46 | 7,67 | 4,57 | 5,31 | 6,44 | 5,42 | 7,59 | 7,30 | 5,34 | 3,75 | 5,34 | 6,66 | 5,77 |
| | Managementassistent | 5,79 | 6,56 | 4,75 | 5,22 | 6,86 | 5,44 | 7,51 | 7,67 | 4,53 | 4,87 | 6,50 | 6,28 | 6,45 |
| | Andere | 5,00 | 6,14 | 4,72 | 4,93 | 5,07 | 5,61 | 9,18 | 8,45 | 3,68 | 4,44 | 5,83 | 6,61 | 6,04 |
| Totaal | | 6,68 | 6,80 | 5,52 | 5,97 | 5,82 | 6,68 | 8,19 | 8,20 | 4,56 | 4,48 | 6,77 | 6,62 | 6,96 |

De hoogste gemiddelde score wordt gegeven aan de stelling **“50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen dan jongere werknemers”**. De gemiddelde score bedraagt 8,2/10. 42,7% van de respondenten gaat zelfs helemaal akkoord met deze stelling (score 10).

In bedrijven die momenteel 50-plussers in dienst hebben, ligt de gemiddelde score (8,5) significant hoger dan in bedrijven die momenteel geen 50-plussers in dienst hebben (7,7). Dit geldt ook voor de bedrijven in de tertiaire of quartaire sector, waar de score 8,5 bedraagt tegenover 7,6 in de secundaire sector. Jonge respondenten gaan daarentegen minder akkoord met deze stelling (6,5) dan respondenten van 35 jaar en ouder (8,3).

De stelling die nauw aansluit bij de vorige, namelijk **“Ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers”**, krijgt een gelijkaardige gemiddelde score (8,19/10).

Opnieuw zien we een verschil in score tussen de secundaire sector (7,6), enerzijds, en de tertiaire en quartaire sectoren (8,4), anderzijds.

De gemiddelde score op de stelling **“Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren”** bedraagt 6,96 op 10. 26,9% van de respondenten gaat hier helemaal mee akkoord, maar ook 9,1% gaat hier helemaal niet mee akkoord.

Bedrijfsleiders gaan relatief meer akkoord met deze stelling dan de respondenten die een andere functie in het bedrijf bekleden. We zien ook dat de score bij de mannelijke respondenten significant hoger ligt dan bij de vrouwelijke respondenten. Ook bedrijven die momenteel geen 50-plussers in dienst hebben, geven een hogere gemiddelde score aan deze stelling dan bedrijven die momenteel wel al 50-plussers in dienst hebben. Bedrijven met minder dan 5 werknemers gaan ook relatief meer akkoord met de stelling dan bedrijven met 5 tot en met 19 werknemers.

Ongeveer een derde van de respondenten gaat volledig akkoord met de stelling **“Ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wettelijke pensioenleeftijd”**. Toch geeft ook 20% van de respondenten een score 1, 2 of 3, wat betekent dat zij niet akkoord gaan met deze stelling. De gemiddelde score van alle respondenten samen bedraagt 6,8 op 10.

Bij deze stelling merken we een significant verschil tussen Vlaamse en Waalse respondenten. De gemiddelde score in Vlaanderen bedraagt 7,1 tegenover 6,2 in Wallonië. Mannelijke respondenten geven ook een hogere score dan vrouwelijke respondenten.

De score op de stelling **“Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's”** bedraagt 6,77 op 10. De score ligt opnieuw hoger bij de mannelijke respondenten (7,3) dan bij de vrouwelijke (5,8) en ook de bedrijven die momenteel geen 50-plussers in dienst hebben, geven een hogere score aan deze stelling (7,2) dan de bedrijven die wel 50-plussers in dienst hebben (6,5).

Met de stelling **“Ik vind dat de globale kost van brugpensioen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers”** gaat 27,8% van de respondenten volledig akkoord. De gemiddelde score bedraagt 6,68 op 10.

Voor deze stelling geldt dat:

- Vlaamse KMO's een significant hogere gemiddelde score toekennen dan Waalse;
- de tertiaire of quartaire sectoren een significant hogere gemiddelde score toekennen dan de secundaire sector;
- mannen een significant hogere score toekennen dan vrouwen;
- bedrijven die geen 50-plussers in dienst hebben meer akkoord gaan met deze stelling dan bedrijven die wel 50-plussers in dienst hebben;
- bedrijfsleiders meer akkoord gaan met deze stelling dan de respondenten met een andere functie in de KMO.

Eenzelfde score als de voorgaande behaalt de stelling **"Ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken"**. Opnieuw geven bedrijfsleiders, mannelijke respondenten en respondenten in KMO's waar geen 50-plussers tewerkgesteld zijn een hogere gemiddelde score.

47,3% van de respondenten geeft score 8, 9 of 10 op de stelling **"Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken"**. De gemiddelde score bedraagt 6,62 op 10.

Bedrijven die momenteel geen 50-plussers in dienst hebben, geven aan deze stelling een gemiddelde score van 7,1. Ook de Waalse KMO's (7,1) geven aan deze stelling een hogere score van de Vlaamse (6,4).

De gemiddelde score op de stelling **"Ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen"** bedraagt 5,97 op 10.

In de tertiaire en quartaire sectoren (6,2) gaat men meer akkoord met deze stelling dan in de secundaire sector (5,5). Dit geldt ook voor de mannelijke respondenten in vergelijking met de vrouwelijke. Bedrijfsleiders kennen ook een hogere gemiddelde score toe aan deze stelling dan verantwoordelijken personeelszaken.

De stelling **"Ik vind dat bruggepensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector"** kent een grote verdeeldheid. Een kwart van de respondenten gaat hier helemaal niet mee akkoord maar ook 21,5% van de ondervraagden gaat hier wel helemaal mee akkoord. De gemiddelde score bedraagt 5,82 op 10.

De Waalse respondenten (6,6) kennen een significant hogere gemiddelde score toe aan deze stelling dan de Vlaamse (5,3).

De gemiddelde score op de stelling **"Ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken"** bedraagt 5,52 op 10.

Vlaamse respondenten geven een significant hogere gemiddelde score aan deze stelling dan Waalse. Hetzelfde geldt voor de respondenten uit de tertiaire en quartaire sectoren in vergelijking met de secundaire sector. Ook mannen gaan meer akkoord met deze stelling dan vrouwen.

Een kwart (24,4%) van de respondenten gaat helemaal niet akkoord met de stelling "**Ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig**". De gemiddelde score op deze stelling bedraagt 4,56 op 10. In Vlaanderen bedraagt de score 4,9 tegenover 4 in Wallonië en Brussel.

Ook met de stelling "**Ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren**" gaan heel wat respondenten niet akkoord. De gemiddelde score op deze stelling bedraagt 4,48 op 10.

Respondenten van 50 jaar en ouder gaan significant minder akkoord met deze stelling dan respondenten tussen 35 en 49 jaar.

7. SAMENVATTING

In november 2011 werd een online enquête uitgevoerd rond de tewerkstelling van oudere werknemers en het pensioendebat. 683 bedrijven met minder dan 100 werknemers namen deel aan deze bevraging. Een gelijkaardige enquête werd ook al in maart 2010 uitgevoerd. De resultaten van beide bevragingen werden vergeleken.

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen samengevat:

- 59,5% van de bevroagde organisaties heeft momenteel 50-plussers in dienst. Bij de bevraging van maart 2010 had 64,5% van de bevroagde KMO's 50-plussers in dienst. Dit verschil is statistisch echter niet significant;
- 42,4% van de KMO's heeft werknemers van 50 tot en met 54 jaar in dienst, 31,8% heeft werknemers van 55 tot en met 59 jaar in dienst en 24% heeft werknemers van 60 jaar en ouder in dienst;
- tussen de gewesten zijn er geen statistisch significante verschillen in de mate waarin de KMO's 50-plussers in dienst hebben. Naar grootteklasse en naar sector zijn er wel significante verschillen. Hoe meer werknemers, hoe groter de kans dat er 50-plussers in dienst zijn. Ook in de secundaire sector zijn er relatief meer KMO's met 50-plussers in dienst dan in de tertiaire of quataire sector;
- 87,3% van de bevroagde organisaties is er voorstander van om werknemers in hun organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn. 12,7% is daar geen voorstander van. Er zijn geen significante verschillen in vergelijking met de bevraging van maart 2010;
- bij de voorstanders om werknemers in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn, stelt iets meer dan de helft wel bepaalde voorwaarden. De belangrijkste zijn:
 - ze moeten voldoende gemotiveerd blijven,
 - de gezondheid moet het toelaten,
 - ze moeten het werkritme kunnen blijven volgen;
- de positieve eigenschappen van oudere werknemers zijn in de eerste plaats hun ervaring. Daarnaast worden ook hun attitude/mentaliteit en het feit dat oudere medewerkers minder snel van job veranderen sterk geapprecieerd door de respondenten;
- de bedrijven die geen voorstander (12,7%) zijn om werknemers tot hun 65 jaar in dienst te houden, geven hiervoor de volgende redenen op:
 - ze kunnen de werkdruk niet meer aan,
 - ze worden minder efficiënt,
 - ze hebben vaak gezondheidsproblemen,
 - ze zijn minder gemotiveerd,
 - ze worden te duur;
- slechts 10,5% van de bevroagde KMO's vindt dat het bestaande systeem van brugpensioen goed is zoals het is. 10,6% vindt dat het brugpensioen in het huidige stelsel nog mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstandigheden. De helft van de respondenten vindt dat het brugpensioen mag worden gebruikt in uitzonderlijke omstandigheden zoals faillissement, overname, reorganisatie, ... maar met fundamentele aanpassingen: niet onder de 58 jaar, werknemers moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot aan de reële pensioenleeftijd, ... 28,3% is voorstander van de volledige afschaffing van het brugpensioen;
- in de enquête werd ook gepeild naar de mate waarin de KMO's akkoord gaan met 13 stellingen in verband met de tewerkstelling van oudere werknemers. Er kon een score gegeven worden van 1 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord);

- de gemiddelde scores voor de 13 stellingen bedragen:
 - 50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen dan jongere werknemers: 8,2 op 10,
 - ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers: 8,19 op 10,
 - ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren: 6,96 op 10,
 - ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wettelijke pensioenleeftijd: 6,8 op 10,
 - ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's: 6,77 op 10,
 - ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken: 6,68 op 10,
 - ik vind dat de globale kost van brugpensioen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers: 6,68 op 10,
 - ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken: 6,62 op 10,
 - ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen: 5,97 op 10,
 - ik vind dat bruggepensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector: 5,82 op 10,
 - ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken: 5,52 op 10,
 - ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig: 4,56 op 10,
 - ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren: 4,48 op 10.
-

BIJLAGE

Enquête rond het pensioendebat

Voorbeeld - Dit is een voorbeeldversie van de enquête, er worden geen resultaten geregistreerd.

Pagina 1

* 1. Heeft u momenteel oudere werknemers in dienst?

| | Ja | Neen |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| Werknemers van 50 tot en met 54 jaar | j _m | j _m |
| Werknemers van 55 tot en met 59 jaar | j _m | j _m |
| Werknemers van 60 jaar en ouder | j _m | j _m |

Pagina 2

* 2. Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn?

j_m Ja, zeker

j_m Ja, onder bepaalde voorwaarden

j_m Neen

↳ Ga naar pagina 3 als

↳ 2. Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn?...

↳ is gelijk aan Ja, onder bepaalde voorwaarden

↳ Ga naar pagina 4 als

↳ 2. Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn?...

↳ is gelijk aan Ja, zeker

↳ Ga naar pagina 5 als

↳ 2. Bent u er voorstander van om werknemers in uw organisatie in dienst te houden tot ze 65 jaar zijn?...

↳ is gelijk aan Neen

Pagina 3

* 3. Onder welke voorwaarden zou u oudere medewerkers in dienst houden tot ze 65 jaar zijn? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

☒ Als ze voldoende gemotiveerd blijven

☒ Als ze in een deeltijdse formule stappen

☒ Als ze zich willen bijscholen of –omscholen

☒ Als ze het werkritme kunnen blijven volgen

☒ Als hun gezondheid het toelaat

☒ Ander, gelieve te specificeren

Pagina 4

* 4. Welke eigenschappen vindt u positief aan oudere medewerkers? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

- Hun ervaring
- Hun attitude/mentaliteit
- Hun motivatie
- Ze zullen minder snel veranderen van job
- Ander, gelieve te specificeren

🔍 Ga naar pagina 6 als

🔍 4. Welke eigenschappen vindt u positief aan oudere medewerkers? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

🔍 is niet leeg

Pagina 5

* 5. Waarom bent u er geen voorstander van om oudere medewerkers in uw organisatie tot hun 65ste in dienst te houden? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

- Ze worden te duur
- Ze worden minder efficiënt
- Ze leren trager
- Ze zijn minder gemotiveerd
- Ze kunnen de werkdruk niet meer aan
- Ze zijn niet flexibel genoeg
- Ze hebben vaak gezondheidsproblemen
- Ze willen aanpassingen aan arbeidsduur, werkritme en/of jobinhoud
- Ander, gelieve te specificeren

Pagina 6

* 6. Hoe staat u tegenover het stelsel van brugpensioen?

- Ik vind het bestaande systeem van brugpensioen goed zoals het is
- Ik vind dat het brugpensioen in het huidige stelsel nog mag gebruikt worden in uitzonderlijke omstandigheden (faillissement, overname, reorganisatie, ...)
- Ik vind dat het brugpensioen mag gebruikt worden in uitzonderlijke omstandigheden (faillissement, overname, reorganisatie, ...) MAAR met fundamentele aanpassingen (niet onder de 58 jaar, werknemers moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot reële pensioenleeftijd, ...)
- Ik ben voorstander van de volledige afschaffing van het brugpensioen

Pagina 7

* 7. Gaat u akkoord met volgende stellingen of uitspraken? Noteer op een schaal van 1 tot 10 waarbij 1 = helemaal niet akkoord en 10 = helemaal akkoord.

| | 1 Helemaal niet akkoord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Helemaal akkoord | NVT |
|---|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------|-----|
| Ik vind dat mijn werknemers tot hun 65 moeten blijven werken | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik geef de voorkeur aan een loopbaan van 45 jaar voor een volwaardig pensioen boven een wettelijke pensioenleeftijd | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik denk dat mijn werknemers tot hun 65 willen blijven werken | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik denk dat mijn werknemers het werkritme tot hun 65 aankunnen | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik vind dat bruggepensioneerden iets mogen bijverdienen in de non-profitsector | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik vind dat de globale kost van brugpensioen beter kan worden geïnvesteerd in opleiding en heroriëntering van oudere werknemers | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik vind dat oudere werknemers evenveel recht hebben op opleiding als jongere werknemers | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |

Pagina 8

* 8. Gaat u akkoord met volgende stellingen of uitspraken? Noteer op een schaal van 1 tot 10 waarbij 1 = helemaal niet akkoord en 10 = helemaal akkoord.

| | 1 Helemaal niet akkoord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Helemaal akkoord | NVT |
|---|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------|-----|
| 50-plussers krijgen in mijn bedrijf evenveel kans om opleidingen te volgen dan jongere werknemers | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik vind loopbaangesprekken voor 55-plussers overbodig | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |
| Ik vind oudere werknemers te duur voor wat zij (nog) presteren | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j | j |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik ze zou kunnen verlonen op basis van hun prestatie in plaats van op basis van de opgelegde barema's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien ik soepeler arbeidstijden kon afspreken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik zou meer oudere werknemers aanwerven indien de opzegtermijnen korter waren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Pagina 9

* 9. Wat is uw geslacht?

Man

Vrouw

* 10. Tot welke leeftijdsklasse behoort u?

Jonger dan 35 jaar

35-49 jaar

50 jaar en ouder

* 11. Wat is uw functie binnen de organisatie?

Bedrijfsleider

Verantwoordelijke personeelszaken

Administratief medewerker

Managementassistent

Ander, gelieve te specificeren

Pagina 10

* 12. Hoeveel werknemers zijn er tewerkgesteld in uw organisatie?

Minder dan 5

5 tot en met 19

20 tot en met 49

50 tot en met 99

100 of meer

* 13. Tot welke sector behoort uw bedrijf of organisatie?

Landbouw

Secundaire sector (industrie of bouw)

Tertiaire of quataire sector (handel, dienstverlening, non-profit)

Pagina 11

14. Indien u kans wilt maken op een restaurantbon ter waarde van 100 euro, gelieve hieronder uw e-mailadres te noteren. Dit e-mailadres zal niet voor commerciële doeleinden worden gebruikt.

Bijkomende opties (vraag 14)

► Validatie: e-mailadres

Powered by CheckMarket

Enquête rond het pensioendebat

Aperçu - Ceci est un aperçu de l'enquête; les résultats ne seront pas enregistrés.

Page 1

* 1. Employez-vous à présent des personnes plus âgées?

| | Oui | Non |
|-------------------------------------|-----|-----|
| Employés âgés de 50 à 54 ans inclus | jm | jm |
| Employés âgés de 55 à 59 ans inclus | jm | jm |
| Employés âgés de 60 ans et plus | jm | jm |

Page 2

* 2. Êtes-vous en faveur de l'emploi des employés dans votre organisation jusqu'à l'âge de 65 ans?

- Oui, certainement
- Oui, à certaines conditions
- Non

- Ga naar pagina 3 als
 - 2. Êtes-vous en faveur de l'emploi des employés dans votre organisation jusqu'à l'âge de 65 ans?
 - is gelijk aan *Oui, à certaines conditions*
- Ga naar pagina 4 als
 - 2. Êtes-vous en faveur de l'emploi des employés dans votre organisation jusqu'à l'âge de 65 ans?
 - is gelijk aan *Oui, certainement*
- Ga naar pagina 5 als
 - 2. Êtes-vous en faveur de l'emploi des employés dans votre organisation jusqu'à l'âge de 65 ans?
 - is gelijk aan *Non*

Page 3

* 3. A quelles conditions emploieriez-vous des employés plus âgés jusqu'à l'âge de 65 ans? (Plusieurs réponses sont possibles)

- S'ils restent suffisamment motivés
- S'ils acceptent une formule à temps partiel
- S'ils acceptent une formation continue ou un cours de recyclage
- S'ils peuvent suivre le rythme de travail
- Si la santé le permet
- Autre, prière de spécifier

Page 4

* 4. Quelles caractéristiques des employés plus âgés trouvez-vous positives? (Plusieurs réponses sont possibles)

- Leur expérience
- Leur attitude/mentalité
- Leur motivation
- Ils changeront de travail moins rapidement
- Autre, prière de spécifier

🔽 Ga naar pagina 6 als

🔽 4. Quelles caractéristiques des employés plus âgés trouvez-vous positives? (Plusieurs réponses sont possibles)...

🔽 is niet leeg

Page 5

* 5. Pourquoi n'êtes-vous pas favorable à employer des personnes plus âgées dans votre organisation jusqu'à l'âge de 65 ans? (Plusieurs réponses sont possibles)

- Elles deviennent trop chères
- Elles deviennent moins efficaces
- Elles apprennent plus lentement
- Elles sont moins motivées
- Elles ne supportent plus la pression du travail
- Elles ne sont pas assez flexibles
- Elles ont souvent des problèmes de santé
- Elles veulent une durée de travail adaptée, un rythme de travail adapté et/ou un contenu du job adapté
- Autre, prière de spécifier

Page 6

* 6. Quel est votre avis sur le système de la préretraite?

- Je trouve que le système actuel de la préretraite est bien comme il est à présent
- Je trouve que le système actuel de la préretraite peut encore être appliqué dans des circonstances exceptionnelles (faillite, reprise, réorganisation, ...)
- Je trouve que le système actuel de la préretraite peut encore être appliqué dans des circonstances exceptionnelles (faillite, reprise, réorganisation, ...) MAIS avec des adaptations fondamentales (pas moins de 58 ans, employés doivent être disponibles pour le marché de l'emploi jusqu'à l'âge réel du départ à la retraite, ...)
- Je suis en faveur de la suppression totale de la préretraite

Page 7

* 7. Êtes-vous d'accord avec les positions suivantes? Indiquez un score entre 1 et 10(1 = pas du tout d'accord avec la position, 10 = tout à fait d'accord avec la position).

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|----|
| 1 Pas du tout d'accord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Tout à fait d'accord | PA |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|----|

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Je pense que les employés doivent continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je préfère une carrière de 45 ans pour obtenir un droit complet à pension à un âge légal de départ à la retraite | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je pense que mes employés veulent travailler jusqu'à l'âge de 65 ans | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je pense que mes employés peuvent suivre le rythme de travail jusqu'à l'âge de 65 ans | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je trouve que les préretraités peuvent gagner des extras dans le secteur à but non lucratif | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je trouve qu'il vaut mieux investir le coût global de la préretraite dans la formation et la réorientation des employés plus âgés | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| Je trouve que les employés plus âgés ont autant de droits à la formation que les employés plus jeunes | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |

Page 8

* 8. Êtes-vous d'accord avec les positions suivantes? Indiquez un score entre 1 et 10(1 = pas du tout d'accord avec la position, 10 = tout à fait d'accord avec la position).

| | 1 Pas du tout d'accord | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Tout à fait d'accord | PA | |
|--|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|----|---|
| Les employés de plus de 50 ans ont autant d'opportunités dans mon entreprise de suivre des formations que les employés plus jeunes | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| A mon avis, les entretiens de carrière pour les personnes de plus de 55 ans sont inutiles | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| A mon avis, les personnes plus âgées coûtent trop cher tenu compte de leurs performances actuelles | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m | j | m |
| J'embaucherais plus de personnes âgées si je pouvais les rémunérer en | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| fonction de leurs performances plutôt que sur la base des barèmes imposés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'embaucherais plus de personnes âgées si je pouvais convenir des temps de travail plus flexibles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'embaucherais plus de personnes âgées si les délais de préavis étaient plus courts | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Page 9

* 9. Quel est votre sexe?

Homme

Femme

* 10. A quelle catégorie d'âge appartenez-vous?

Moins de 35 ans

35-49 ans

50 ans et plus

* 11. Quelle est votre fonction dans l'organisation?

Chef d'entreprise

Chef du personnel

Collaborateur administratif

Assistant(e) de direction

Autre, prière de spécifier

Page 10

* 12. Combien d'employés travaillent dans votre organisation?

Moins de 5

5 à 19 inclus

20 à 49 inclus

50 à 99 inclus

100 ou plus

* 13. A quel secteur appartient votre entreprise ou organisation?

Agriculture

Secteur secondaire (industrie ou construction)

Secteur tertiaire ou quaternaire (commerce, services, à but non lucratif)

Page 11

14. Si vous voulez tenter votre chance pour gagner un ticket-restaurant de 100 euros, veuillez noter votre adresse e-mail ci-dessous. Cette adresse e-mail ne sera pas utilisée à des fins commerciales.

Bijkomende opties (vraag 14)

- › Validatie: e-mailadres

Powered by CheckMarket



Klare Kijk
door Onderzoek
en Advies

WES vzw
Baron Ruzettelaan 33
BE-8310 Assebroek-Brugge

T +32 50 36 71 36
F +32 50 36 31 86
info@wes.be
www.wes.be



BTW BE 0408.382.668
Bank 280-0234285-67
IBAN BE93 2800 2342 8567
BIC GEBABEBB