

Naar een nieuwe Cao Nederlandse Universiteiten: medewerkersvoorkeuren in beeld

Tilburg, mei 2012

*Marijke von Bergh
Michel Dückers*

Uitgever: IVA
Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan Tilburg University

© 2012 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
1.1	Aanleiding en onderzoeksopdracht	1
1.2	Inhoud van de onderhandelingen	1
2	Werkwijze.....	3
2.1	Inleiding.....	3
2.2	Opstellen vragenlijst.....	3
2.3	Steekproeftrekking en benaderen respondenten	4
2.4	Checks	4
	2.4.1 Check op meerdere keren invullen	4
	2.4.2 Check op logisch invullen; vaststellen van "geen voorkeur".....	4
2.5	Analyses.....	5
3	Uitkomsten	7
3.1	Respons	7
3.2	Representativiteit op achtergrondkenmerken.....	7
3.3	Totaalbeeld	9
3.4	Paarsgewijze vergelijkingen	10
3.5	Welke werknemerskenmerken bepalen de voorkeur?.....	12
3.6	Belang van aanpassing van de cao.....	13
3.7	Andere cao-wensen	13
4	Conclusie	15
	Bijlage 1 Vragenlijst.....	17

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en onderzoeksoopdracht

In de overlegvergadering van 21 november 2011 hebben de vereniging van universiteiten (VSNU) en vakbonden afgesproken het cao-overleg op te schorten. Beide partijen verschillen van mening over enkele essentiële kwesties. De ontstane impasse heeft er toe geleid dat de vakbonden hebben besloten om overleg te voeren met hun achterban. De bonden hebben daartoe een consultatieronde gehouden langs de 14 universiteiten om te praten over de opschorting van het overleg. Tevens hebben sociale partners gezamenlijk besloten dat grootschalig de werknemers van de universiteiten gevraagd moeten worden naar hun oordeel over de huidige voorstellen vanuit zowel werkgevers- als werknemerszijde. IVA beleidsonderzoek en advies is door de sociale partners gevraagd dit te doen in de vorm van een internetenquête. Insteek is werknemers van alle universiteiten steekproefsgewijs te informeren naar voorkeuren ten aanzien van de verschillende arbeidsvoorwaarden waarover onderhandeld wordt.

In deze rapportage worden de uitkomsten van het onderzoek beschreven.

Leeswijzer

De opzet van het rapport is verder als volgt. Onderstaand worden kort de arbeidsvoorwaarden waarover onderhandeld wordt beschreven. In hoofdstuk 2 staat de onderzoeksoopzet en hoofdstuk 3 volgen de uitkomsten van het onderzoek. Afgesloten wordt met de conclusie in hoofdstuk 4.

1.2 Inhoud van de onderhandelingen

De opdrachtgevers zijn met name geïnteresseerd in vier onderwerpen:

1. *De hoogte van het cao-loon*

Er zijn twee opties

- het cao-loon blijft gelijk in 2012
- een (geringe) loonsverhoging voor 2012 wordt afgesproken

2. *Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNNU)*

Universitaire werknemers hebben bij werkloosheid onder bepaalde voorwaarden recht op een aanvullende en/of aansluitende uitkering. Omdat de universiteiten eigen risicodragers zijn worden deze uitkeringen (zoals alle werkloosheidsuitkeringen) direct door de betreffende universiteit betaald. De kern van deze regeling is dat werknemers

mers een hogere en langere werkloosheidsuitkering kunnen krijgen dan waar ze wettelijk recht op hebben.

Er zijn drie opties:

- De regeling blijft ongewijzigd
- De regeling wordt versoerd: bijvoorbeeld door het:
 - o afschaffen van de aanvullende uitkering in het eerste jaar van werkloosheid
 - o afschaffen van de aansluitende uitkering voor ex-medewerkers van 44 jaar en jonger
 - o verkorten van de aansluitende uitkering voor ex-medewerkers met een diensttijd van ten minste 7 jaar voor de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder
- De regeling wordt afgeschaft

3. *Seniorenregeling*

De werknemer kan als hij 59 jaar wordt één dag in de week minder gaan werken met behoud van het salaris, maar moet daarvoor wel verlof inleveren.

Er zijn drie opties:

- De regeling blijft ongewijzigd
- De regeling wordt versoerd. Hij gaat bijvoorbeeld pas in als iemand 62 jaar wordt
- De regeling wordt afgeschaft

4. *Begeleiding naar nieuw werk bij ontslag*

Er zijn drie opties voor de manier waarop de universiteit medewerkers begeleidt bij het vinden van nieuw werk:

- De universiteit gaat door met de huidige praktijk;
- Er komen strengere eisen aan de universiteit om ontslagbedreigden aan een nieuwe baan te helpen
- De universiteit mag bij een reorganisatie pas iemand ontslaan als hij/zij ander werk heeft

2 Werkwijze

2.1 Inleiding

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een internetenquête, uitgezet onder 8000 medewerkers van de 14 Nederlandse universiteiten. Onderstaand wordt de werkwijze nader uiteengezet.

2.2 Opstellen vragenlijst

In overleg met de opdrachtgever is een vragenlijst opgesteld met op één vraag na allemaal gesloten vragen. De vragenlijst is zowel in het Nederlands als in het Engels uitgezet (zie bijlage 1 voor de Nederlandstalige versie).

De kern van de vragenlijst bestond uit het meten van de voorkeuren van medewerkers voor de verschillende varianten van de arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in paragraaf 1.2. Dit is gedaan door de medewerkers in totaal 22 keer een keuze te laten maken uit twee varianten (zie vraag 1 en 2, in bijlage 1).

Een onderscheid is gemaakt in positieve en negatieve keuzeopties.

Tot de positieve keuzeopties behoren:

- alle varianten die een verbetering inhouden (stijging cao-loon, sterkere inspanningsverplichting respectievelijk resultaatverplichting voor de universiteit bij ontslag)
- bij de BWNU en seniorenregeling: de "handhaaf"-variant, omdat dit de gunstige variant voor deze twee regelingen is.

In totaal zijn dit vijf keuzeopties.

Tot de negatieve keuzeopties behoren:

- alle varianten die een verslechtering inhouden (versoberen respectievelijk afschaffen van BWNU en van de seniorenregeling)
- bij cao-loon en verplichting voor de universiteit bij ontslag: de "handhaaf"-variant, omdat dit de ongunstigste variant voor deze regelingen is.

In totaal zijn dit zes keuzeopties.

Aan het eind van de vragenlijst zijn nog enkele vragen gesteld over persoonskenmerken om de uitkomsten te kunnen uitsplitsen naar subgroepen (onder andere sekse, leeftijd, salarisschaal, omvang van de aanstelling).

2.3 Steekproeftrekking en benaderen respondenten

Bij alle universiteiten zijn de e-mailadressen van alle medewerkers opgevraagd die in loondienst zijn van de universiteit, exclusief studentassistenten. Daaruit is met een statistisch programma (SPSS) een aselechte steekproef getrokken van in totaal 7200 medewerkers. De UvA heeft zelf een steekproef van 800 medewerkers getrokken. De 8000 medewerkers hebben een uitnodigingsmail met een link naar de vragenlijst ontvangen. Na ongeveer tien dagen is aan degenen die op dat moment de vragenlijst nog niet ingevuld hadden een herinneringsmail (reminder) verstuurd. In de mail en de reminder stonden contactgegevens van de onderzoekers zodat men inhoudelijke en technische vragen kon stellen.

2.4 Checks

2.4.1 *Check op meerdere keren invullen*

Omdat de UvA de medewerkers zelf heeft uitgenodigd voor het onderzoek kon niet met een link gewerkt worden die slecht één maal gebruikt kon worden. De "open link" waarmee nu is gewerkt gaf de mogelijkheid aan iedereen om de vragenlijst meer dan één keer in te vullen of deze aan anderen door te mailen die de lijst vervolgens ook in konden vullen. Bij alle universiteiten behalve de UvA kon worden gecontroleerd of dit gebeurd is, omdat het mailadres ook in het databestand terecht kwam. Dubbele mailadressen duiden op dubbel invullen. Dit kwam echter niet voor. Wanneer iemand de link doorstuurde naar een ander mailadres kwam er geen mailadres in het bestand terecht. In totaal kwam het 34 maal voor dat er geen mailadres in het bestand terwijl men niet bij de UvA werkte (van UvA-medewerkers stond per definitie geen mailadres in het bestand omdat zij de medewerkers zelf hebben uitgenodigd). Deze 34 invullers zijn voor de zekerheid uit het bestand verwijderd.

Op het dubbel invullen door UvA-medewerkers kon niet gecontroleerd worden omdat van hen geen e-mailadres in het bestand zat. Daarom is gekeken of er verschil is tussen de uitkomsten van het onderzoek wanneer UvA-medewerkers wel of niet in de analyse werden meegenomen. De uitkomsten bleken hierdoor niet te veranderen; reden waarom alle UvA-respondenten zijn meegenomen in de analyse.

2.4.2 *Check op logisch invullen; vaststellen van "geen voorkeur"*

Respondenten kregen steeds twee varianten van de vier arbeidsvoorwaarden waarover wordt onderhandeld voorgelegd met de vraag aan te geven welke van de twee hun voorkeur had. Omdat alle mogelijke combinaties aan positieve respectievelijk negatieve opties (zie § 2.2) zijn voorgelegd konden onlogische antwoordpatronen opgespoord worden. Het gaat om het patroon: als men A verkiest boven B en B verkiest boven C, dan kan het niet zo zijn dat men vervolgens C verkiest boven A. Dit kwam echter wel regelmatig voor: bij bijna 15% van de respondenten. Een dergelijk patroon is verklaarbaar vanuit het feit dat mensen geen voorkeur voor een van de drie hebben. Dit is bekend verschijnsel bij dit type vraagstelling. Omdat deze mensen geen voorkeur hebben ten aanzien van drie van de vier arbeidsvoorwaarden waarover onderhandeld wordt, zijn zij buiten de analyses gehouden. Bij de positieve keu-

zes zijn dit 302 medewerkers. Hun mening is ten aanzien van de 3 arbeidsvoorwaarden waarbij men onlogische antwoorden gaf veranderd in "geen voorkeur".

Daarnaast kon vastgesteld worden of medewerkers tussen twee van de vier arbeidsvoorwaarden geen voorkeur hebben (maar tussen de overige wel). Dat kon door de keuze tussen de positieve variant van twee arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de keuze bij de negatieve variant. Als de keuzes strijdig waren met elkaar is dat beschouwd als het hebben van geen voorkeur. Het volgende voorbeeld illustreert dit. Iemand kiest bij de keuze tussen stijging van het cao-loon en handhaving van de Seniorenregeling voor stijging van het cao-loon. Het negatieve keuzepaar waarmee deze keuze is vergeleken is "cao-loon blijft gelijk" versus "versobering Seniorenregeling". Als men echt een voorkeur heeft voor stijging van het cao-loon had men bij het negatieve keuzepaar voor "versobering Seniorenregeling" dienen te kiezen. Degenen die kozen voor "cao-loon blijft gelijk" maken een onlogische keuze. Van hen is aangenomen dat zij geen voorkeur hebben. Medewerkers waarbij een dergelijke onlogische keuze werd vastgesteld zijn alleen bij die specifieke keuze niet meegenomen maar wel bij de andere keuzes (bv. de keuze tussen stijging cao-loon en handhaven BWNU etc.).

Deze onlogische keuze kon helaas niet vastgesteld worden ten aanzien van de strengere inspanningsverplichting respectievelijk de resultaatverplichting bij ontslag. De negatieve variant luidde hier namelijk "de universiteit krijgt geen inspanningsverplichting bij het vinden van een nieuwe baan bij ontslag". Op basis van verschillende analyses is gebleken dat een deel van de medewerkers dit heeft opgevat als een verslechtering van de huidige inspanningsverplichting in plaats van als het handhaven van de huidige situatie. Correctie laat zien dat de voorkeur voor met name de strengere inspanningsverplichting maar ook voor de resultaatverplichting te laag wordt ingeschat. Dit zou een verkeerd beeld geven. Niet corrigeren was de beste optie, omdat aangenomen kan worden dat de percentages, evenals bij de correctie van de drie andere arbeidsvoorwaarden, in werkelijkheid 3-4 procentpunt lager liggen.

Bij de negatieve varianten zijn de keuzes tussen versoberen/afschaffen van de BWNU en versoberen/afschaffen van de Seniorenregeling geanalyseerd. Deze bieden als enige informatie die niet uit de positieve varianten te halen valt. Hier zijn 110 onlogische keuzes buiten de analyse gehouden.¹

2.5 Analyses

Zoals in paragraaf 2.2 uiteen is gezet zijn de voorkeuren van de medewerkers in kaart gebracht door hen in totaal 22 keer een keuze te laten maken uit twee varianten. Er waren in totaal negen keuzes te maken uit de vijf positieve opties (zie tabel 2.1). Om vast te stellen in welke mate elk van deze vijf opties is gekozen is als volgt te werk gegaan. De optie "cao-loon stijgt in 2012" komt in vier van de negen keuzes

¹ Onlogisch was hier: bij de keuze tussen "versobering BWNU" en "versobering Seniorenregeling" kiezen voor "versobering BWNU" en men bij de keuze tussen "versobering BWNU" en "afschaffing Seniorenregeling" koos voor "afschaffing Seniorenregeling". Idem voor het omgekeerde (liever versobering Seniorenregeling dan versobering BWNU, maar vervolgens liever afschaffing BWNU dan versobering seniorenregeling)

voor (regel 1 t/m 4 in de tabel). Er zijn 2095 respondenten die elk vier keer voor deze optie hebben kunnen kiezen. Er kan dus in totaal maximaal $4 \times 2095 = 8380$ keer voor een stijging van het cao-loon worden gekozen. Geteld is het aantal keer dat de medewerkers daadwerkelijk voor stijging van het cao-loon hebben gekozen. Dit aantal is gedeeld door 8380; dit is het in paragraaf 3.3 gepresenteerde percentage. Stel dat de medewerkers gemiddeld bij twee van de vier keuzes voor stijging van het cao-loon hebben gekozen dan is er dus $2 \times 2090 = 4190$ keer voor stijging van het cao-loon gekozen. 4190 gedeeld door $8380 = 0,5 = 50\%$. Dit percentage betekent dat in 50% van de gevallen dat men de mogelijkheid had om voor stijging van het cao-loon te kiezen, men dit ook heeft gedaan.

Op dezelfde wijze zijn de percentages voor de andere vier keuzeopties berekend.

Tabel 2.1 De negen voorgelegde keuzes tussen positieve opties.

keuze 1	keuze 2
cao-loon stijgt in 2012	handhaven BWNU
cao-loon stijgt in 2012	handhaven Seniorenregeling
cao-loon stijgt in 2012	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
cao-loon stijgt in 2012	resultaatverplichting bij ontslag
handhaven BWNU	handhaven Seniorenregeling
handhaven BWNU	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
handhaven BWNU	resultaatverplichting bij ontslag
Seniorenregeling wordt gehandhaafd	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
Seniorenregeling wordt gehandhaafd	resultaatverplichting bij ontslag

Verder worden in paragraaf 3.4 per "keuzepaar" (twee arbeidsvoorwaarden waarvan men de aantrekkelijkste moest aangeven) de percentages op een rij gezet, dus bij eerste vergelijking uit tabel 2.1: het percentage dat kiest voor "Cao-loon stijgt in 2012" en het percentage dat kiest voor "handhaven BWNU".

Er zijn uitsplitsingen gemaakt naar twee achtergrondkenmerken: salarisschaal en leeftijd. Voor deze twee is gekozen omdat deze twee naar verwachting het sterkst onderscheidend zijn in de wensen ten aanzien van de vier arbeidsvoorwaarden waarover wordt onderhandeld.

3 Uitkomsten

3.1 Respons

In totaal zijn 8000 medewerkers benaderd voor het onderzoek (zie tabel 3.1). 75 mailadressen bleken niet in gebruik. 2398 hebben de vragenlijst geheel ingevuld. Dit betekent een respons van 30,3%, hetgeen meer dan voldoende is voor het doen van betrouwbare uitspraken. De 195 medewerkers die de vragenlijst ten dele hebben ingevuld zijn buiten de analyses gehouden. Veelal betrof het medewerkers die de vragen naar achtergrondkenmerken niet hadden ingevuld.

De respons tussen de universiteiten loopt uiteen van 21,8% bij de RUG tot 36,8% bij de Universiteit Twente. Responsverschillen wordt deels veroorzaakt door verschillen tussen de universiteiten in de mate waarmee ze zelf de medewerkers hebben opgeroepen om mee te doen aan het onderzoek.

Tabel 3.1 Responsoverzicht

	benaderd	onbruikbaar mailadres	deels ingevuld	geheel ingevuld (nettorespons)	responspercentage*
EUR	360	0	13	114	31,7%
OU	127	1	3	34	27,0%
RU	555	5	13	156	28,4%
RUG	978	2	24	213	21,8%
TUD	758	48	24	234	33,0%
TUE	479	3	16	163	34,2%
UvT	306	1	4	104	34,1%
LEI	578	4	15	157	27,4%
UM	525	5	19	178	34,2%
UT	481	1	15	175	36,5%
UU	920	5	24	328	35,8%
VU	682	0	19	181	26,5%
WU	451	0	6	134	29,7%
UvA	800	0	0	227	28,4%
Totaal	8000	75	195	2398	30,3%

* het aantal geheel ingevulde lijsten gedeeld door "het aantal benaderde medewerkers minus de onbruikbare mailadressen"

3.2 Representativiteit op achtergrondkenmerken

In tabel 3.2 wordt de responsgroep vergeleken met de totale populatie op vier achtergrondkenmerken: functiecategorie (WP/OBP), leeftijd, salarisschaal en type aanstelling. De gegevens over de populatie zijn afkomstig van de website van de VSNU en betreffen fte's terwijl de responsgroep individuen betreft, peildatum 31-12 -2010.

De vergelijking is daarom niet geheel zuiver, maar geeft wel een indicatie voor de representativiteit van de responsgroep.

Er blijkt dat zowel bij de mannen als bij de vrouwen relatief veel OBP'ers hebben gerepsondeerd. Qua leeftijd zijn bij de mannen de 55-plussers sterk ondervertegenwoordigd, terwijl bij de vrouwen de jongste leeftijdscategorie iets achterblijft in respons. Van de salarisschalen zijn die onder schaal 10 zowel bij de mannen als bij de vrouwen sterk oververtegenwoordigd evenals de restcategorie "divers/anders".² Ten slotte hebben de medewerkers met een vaste aanstelling relatief wat vaker gerepsondeerd dan medewerkers met een tijdelijke aanstelling.

Tabel 3.2 Achtergrondkenmerken van de populatie en de responsgroep

	Populatie		Respons	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Functiecategorie				
WP	66,3%	48,6%	57,7%	40,5%
OBP	33,7%	51,4%	42,3%	59,5%
Leeftijd				
<35	21,9%	43,0%	29,2%	37,1%
35-44	13,2%	23,1%	22,4%	25,7%
45-54	15,0%	20,6%	24,6%	21,2%
55+	50,0%	13,3%	23,9%	16,0%
Salarisschaal				
SCHAAL 1-5	3,3%	3,6%	6,4%	6,3%
SCHAAL 6-9	18,3%	33,3%	20,1%	37,7%
SCHAAL 10-12	56,8%	55,7%	47,1%	43,5%
SCHAAL 13-14	10,5%	4,2%	12,6%	4,7%
SCHAAL 15 of hoger	10,5%	2,5%	7,2%	1,2%
divers/anders	0,6%	0,7%	6,6%	6,7%
Type aanstelling				
vast	63,2%	55,9%	71,4%	66,1%
tijdelijk	36,8%	44,1%	28,6%	33,9%
Aantal	24.631*	18.335*	1363**	1035**

*in fte.

** in aantallen

Vanwege deze verschillen in achtergrondkenmerken tussen de responsgroep en de totale populatie van medewerkers aan de universiteiten zijn de uitkomsten gewogen naar sekse, leeftijd, functiecategorie en salarisschaal. Dit houdt in dat de antwoorden van categorieën werknemers die ondervertegenwoordigd zijn wat extra gewicht krijgen en die van categorieën werknemers die oververtegenwoordigd zijn wat minder gewicht, waardoor de resultaten representatief worden voor de gehele populatie van

² Deze groep bestaat voornamelijk uit assistenten in opleiding.

medewerkers aan de universiteiten. Type aanstelling is niet meegenomen in de weging: het licht oververtegenwoordigd zijn van vast personeel is op zijn plaats omdat de tijdelijke medewerkers slechts tijdelijk met de cao te maken hebben en hun keuzes daarom net iets minder gewicht mogen hebben.

Overigens blijkt het wel of niet wegen geen invloed van betekenis te hebben op de uitkomsten. Dit betekent dat de uitkomsten "stevig" zijn en als betrouwbaar gekwalificeerd kunnen worden.

3.3 Totaalbeeld

In tabel 3.3 staan de hoofdbevindingen van het onderzoek. Weergegeven wordt in welke mate de medewerkers kiezen voor de positiefste varianten van de vier arbeidsvoorwaarden.

De voorkeur gaat duidelijk uit naar stijging van het cao-loon en handhaving van de BWNU: in 55% van de keuzes die men moest maken en waarin de stijging van het cao-loon een van de twee keuzeopties was, koos men voor stijging van het cao-loon. Voor het handhaven van de BWNU wordt even vaak gekozen. Aan handhaving van de Seniorenregeling wordt het minst gehecht: in slechts 29% van de keuzes wordt hiervoor gekozen. Ook 55-plussers kiezen in een minderheid (43%) van de gevallen voor deze optie.

De sterkere inspanningsverplichting voor de universiteit bij ontslag krijgt in 46%³ van de gevallen de voorkeur en wordt daarmee aantrekkelijker gevonden dan een resultaatverplichting voor de universiteit (die in 39%⁴ van de gevallen de voorkeur krijgt).

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende salarisschalen dan blijken er enkele kleine verschillen te zijn. Stijging van het cao-loon en handhaven van de BWNU krijgen in de schaal 10 en hoger vaker de voorkeur dan in lagere salarisschalen. Het handhaven van de Seniorenregeling heeft een relatief sterke voorkeur bij medewerkers in schaal 13 en hoger (maar dit heeft waarschijnlijk niet met het salaris te maken, maar met het feit dat de medewerkers in de hoogste schalen gemiddeld aanzienlijk ouder zijn dan in de lagere schalen). De resultaatverplichting bij ontslag krijgt een sterkere voorkeur naarmate de salarisschaal lager is.

De verschillen naar leeftijd zijn op twee punten groot: naarmate men ouder wordt hecht men minder belang aan een stijging van het cao-loon (de voorkeur hiervoor daalt van 65% bij de medewerkers tot 35 jaar naar 39% bij de 55-plussers). Omgekeerd stijgt de voorkeur voor het handhaven van de seniorenregeling met de leeftijd, van 21% bij de medewerkers jonger dan 45 jaar naar 43% bij de 55-plussers.

³ Zoals beschreven in paragraaf 2.4 zijn het percentage dat kiest voor een sterkere inspanningsverplichting en het percentage dat kiest voor resultaatverplichting na ontslag licht overschat; de werkelijke percentages liggen naar verwachting op 45% en 37%.

⁴ Zie vorige voetnoot.

Tot slot blijken er verschillen tussen vakbondsleden en medewerkers die geen lid zijn van een vakbond: de leden hebben een grotere voorkeur voor een strengere inspanningsverplichting of voor een resultaatverplichting voor de universiteit bij ontslag, terwijl de niet-leden een hoger cao-loon belangrijker vinden.

Tabel 3.3 Mate waarin de positieve varianten van de arbeidsvoorwaarden gekozen worden, totaal en uitgesplitst naar salarisschaal en naar leeftijd

arbeidsvoorwaarde	Totaal	Salarisschaal				Leeftijd			
		< 10	10-12	13 en hoger	anders	< 35	35-44	45-54	55 en ouder
Stijging cao-loon	55%	50%*	56%*	57%*	59%*	65%*	61%*	48%*	39%*
Handhaven BWNNU	54%	49%*	56%*	58%*	52%*	54%	54%	56%	54%
Handhaven Seniorenregeling	29%	28%*	28%*	36%*	21%*	21%*	21%*	34%*	43%*
Sterkere inspanningsverplichting bij ontslag	46%	47%	47%	44%	49%	47%	48%	44%	46%
Resultaatverplichting bij ontslag	39%	44%*	39%*	31%*	40%*	37%	41%	39%	38%
Aantal respondenten	2398	816	1092	490	159	781	571	554	492

* Statistisch significant, $p < 0,01$

Tabel 3.4 Mate waarin de positieve varianten van de arbeidsvoorwaarden gekozen worden

arbeidsvoorwaarde	vakbonds lid	
	ja	nee
Stijging cao-loon	42%*	59%*
Handhaven BWNNU	56%	54%
Handhaven Seniorenregeling	31%	28%
Sterkere inspanningsverplichting bij ontslag	51%*	45%*
Resultaatverplichting bij ontslag	45%*	37%*
Aantal respondenten	516	1882

3.4 Paarsgewijze vergelijkingen

In deze paragraaf worden de uitkomsten per keuzepaar (twee arbeidsvoorwaarden waarvan men de aantrekkelijkste moest aangeven) gepresenteerd.

In de vorige paragraaf was geconstateerd dat, wanneer alle keuzeparen samengenomen worden, een stijging van het cao-loon en het handhaven van de BWNNU het vaakst de voorkeur krijgen (beide 62%). Uit de eerste regel van tabel 3.5 blijkt dat wanneer medewerkers een keuze uit deze twee moeten maken, ze iets vaker kiezen

voor een stijging van het cao-loon (55%). Dat het handhaven van de BWNU in totaal even hoog scoort als een stijging van het cao-loon komt doordat medewerkers iets vaker voor handhaving van de BWNU kiezen in een keuzepaar met een van de overige varianten (handhaven van de Seniorenregeling; inspannings/resultaatverplichting bij ontslag).

Verder blijkt uit tabel 3.5: stijging van het cao-loon en handhaven BWNU krijgen steeds de voorkeur boven het handhaven van de Seniorenregeling en de inspannings/resultaatverplichting bij ontslag. De inspanningsverplichting bij ontslag krijgt ook duidelijk de voorkeur boven het handhaven van de seniorenregeling (64% versus 36%), terwijl de keuze tussen resultaatverplichting bij ontslag en het handhaven van de seniorenregeling ongeveer een fifty-fifty-verdeling oplevert.

Tabel 3.5 Keuze uit positieve varianten*

keuze 1	%	%	keuze 2
cao-loon stijgt in 2012	55%	45%	handhaven BWNU
cao-loon stijgt in 2012	77%	23%	handhaven Seniorenregeling
cao-loon stijgt in 2012	57%	43%	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
cao-loon stijgt in 2012	65%	35%	resultaatverplichting bij ontslag
handhaven BWNU	78%	22%	handhaven Seniorenregeling
handhaven BWNU	61%	39%	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
handhaven BWNU	67%	33%	resultaatverplichting bij ontslag
Seniorenregeling wordt gehandhaafd	36%	64%	sterkere inspanningsverplichting bij ontslag
Seniorenregeling wordt gehandhaafd	48%	52%	resultaatverplichting bij ontslag

* n varieert van 1753 tot 1996.

Uit tabel 3.6 worden de verhoudingen in aantrekkelijkheid tussen het versoberen/ afschaffen van de BWNU en van de Seniorenregeling duidelijk. Driekwart verkiest het versoberen van de Seniorenregeling boven het versoberen van de BWNU. In lijn hiermee verkiest hetzelfde percentage afschaffen van de Seniorenregeling boven het afschaffen van de BWNU. Een meerderheid (58%) verkiest ook het *afschaffen* van de Seniorenregeling boven het *versoberen* van de BWNU (42%). Een voorkeur voor het *afschaffen* van de BWNU boven het *versoberen* van de Seniorenregeling heeft slechts 16%.

Tabel 3.6 Keuze uit negatieve varianten*

keuze 1	%	%	keuze 2
versoberen BWNU	25%	75%	versoberen Seniorenregeling
afschaffen BWNU	25%	75%	afschaffen Seniorenregeling
versoberen BWNU	42%	58%	afschaffen Seniorenregeling
afschaffen BWNU	16%	84%	versoberen Seniorenregeling

* n = 2288.

3.5 Welke werknemerskenmerken bepalen de voorkeur?

In de vorige paragraaf is gebleken dat er zowel verschillen zijn in cao-voorkeuren naar leeftijd, salarisschaal als naar vakbondslidmaatschap. Deze drie werknemerskenmerken hangen onderling echter samen: vakbondsleden zijn gemiddeld ouder dan niet-leden en medewerkers in hogere salarisschalen zijn gemiddeld ouder dan de lager ingeschaalden. Om hiervoor te corrigeren en vast te stellen welke kenmerken van de medewerkers er nu het meest toe doen zijn acht kenmerken tegelijkertijd in een analyse opgenomen met cao-voorkeuren. De geïdentificeerde samenhangen zijn toe te schrijven aan het kenmerk zelf en niet aan andere. In tabel 3.7 staat de uitkomsten. De meeste samenhangen zijn maar klein; de sterkste zijn gearceerd.

Een hoger cao-loon blijkt vooral wenselijk in de ogen van jongere medewerkers, medewerkers die nog maar kort in dienst zijn⁵ en medewerkers in hogere salarisschalen. Daarnaast hebben vakbondsleden iets minder voorkeur voor een stijging van het cao-loon dan niet-leden.

Bij handhaving van de BWNU zijn alle samenhangen klein: vrouwen, WP en medewerkers in hogere salarisschalen hebben een wat grotere voorkeur voor het handhaven van de BWNU, medewerkers met een vaste aanstelling wat minder.

Tabel 3.7 Samenhang tussen werknemerskenmerken en cao-voorkeuren

	Stijging cao-loon	Handhaven BWNU	Handhaven Seniorenregeling	Sterkere inspanningsverplichting	Resultaatverplichting bij ontslag
Leeftijd	--		++		
Vrouwen (versus mannen)		+	+		-
WP (versus OBP)		+			
Vaste aanstelling		-			
Aantal dienstjaren	--				
Omvang aanstelling					
Vakbondlid	-		-	+	+
Salaris	++	+			--

* statistisch significant bij $p < 0,01$,

--/+ + = redelijke samenhang (β groter of gelijk aan 10) -/+ = kleine samenhang (β kleiner dan 10)

Het handhaven van de Seniorenregeling heeft vooral de voorkeur van ouderen en ook wat meer van vrouwen dan van mannen. Vakbondsleden hebben hier wat minder voorkeur voor dan niet-leden.

⁵ Een effect van zowel leeftijd als aantal dienstjaren kan hier niet worden uitgelegd met "ja, maar jongere medewerkers zijn vaak ook korter in dienst". Voor deze samenhang is gecorrigeerd. Dat beide factoren een effect hebben betekent bijvoorbeeld ook dat een medewerker die twee jaar geleden op zijn 50-ste bij een universiteit is komen werken een grotere voorkeur heeft voor stijging van het cao-loon dan een even oude medewerker die 25 bij een universiteit werkt.

De sterkere inspanningsverplichting bij ontslag verschilt alleen tussen leden en niet-leden van een vakbond: de leden hebben hier een iets sterkere voorkeur voor. De resultaatverplichting bij ontslag heeft met name de voorkeur in de lagere salarisschalen, en in lichtere mate ook van mannen en vakbondsleden.

3.6 Belang van aanpassing van de cao

Medewerkers is ook gevraagd hoe belangrijk zij aanpassing van de cao überhaupt vinden (zie tabel 3.8). 32% zegt dit belangrijk of zeer belangrijk te vinden, 27% vindt dit vrij belangrijk, 29% vindt het belangrijk noch onbelangrijk en 11% vindt het niet belangrijk. Het komt er dus op neer dat 60% (een zekere tot hoge mate van) belang aan hecht aan aanpassing van de cao en het voor 40% eigenlijk niet hoeft (voor hen is het behouden van de huidige cao een minstens even aantrekkelijke optie).

Er zijn kleine verschillen naar leeftijd: werknemers van 55 jaar en ouder vinden aanpassing van de cao wat minder belangrijk dan jongere medewerkers. Er zijn geen significante verschillen naar salarisschaal.

Tabel 3.8 Belang dat medewerkers hechten aan aanpassing van de cao, totaal en uitgesplitst naar salarisschaal en naar leeftijd

	Totaal	Salarisschaal				Leeftijd*			
		< 10	10-12	13 en hoger	anders	< 35	35-44	45-54	55 en ouder
Vrij tot zeer onbelangrijk	11%	10%	11%	14%	11%	11%	7%	11%	16%
Belangrijk noch onbelangrijk	29%	24%	31%	31%	33%	28%	29%	32%	28%
Vrij belangrijk	27%	30%	26%	26%	28%	27%	30%	24%	28%
(Zeer) belangrijk	32%	36%	32%	28%	28%	34%	34%	33%	28%
Aantal respondenten	2398	816	1092	490	159	781	571	554	492

* Statistisch significant, $p < 0,01$

3.7 Andere cao-wensen

De medewerkers is verder de (open) vraag gesteld of men aanpassingen van de cao wenst van arbeidsvoorwaarden waarover nu niet wordt onderhandeld. Het gaat dan dus om andere zaken dan het cao-loon, de BWNU, de seniorenregeling en de inspanningsverplichting van de universiteit bij ontslag. 19% van de werknemers heeft hier een of meer arbeidsvoorwaarden genoemd. Een kwalitatieve analyse laat zien dat met name twee onderwerpen van belang worden gevonden. In aflopende prioriteit zijn dit:

1. *Versterking via de cao van de positie van jongere medewerkers (vaak in tijdelijke dienst)*

Werknemers benoemen de positie van deze medewerkers momenteel als zwak: het is een veelvoorkomende praktijk om tijdelijke contracten te 'stapelen', waarbij goede, gemotiveerde krachten na 6 jaar (3x een tijdelijk contract) de universiteiten moeten verlaten omdat er geen ruimte is voor een vaste aanstelling. Men constateert dat er vaker dan voorheen structureel werk door werknemers met een tijdelijk dienstverband wordt gedaan. De punten voor het komende cao-overleg gaan volgens deze medewerkers dan ook te veel over de belangen en positie van de oudere medewerkers in vaste dienst (die met ontslag worden bedreigd), en te weinig over de belangen van jonge medewerkers.

2. *Reiskostenvergoeding*

De reiskostenvergoedingsregeling wordt tussen maar ook binnen universiteiten verschillend toegepast. Bovendien geven medewerkers in de open vragen relatief vaak aan dat de vergoeding te laag is met het oog op ontwikkelingen in de afgelopen jaren, zoals het stijgen van de brandstofprijzen.

Naast deze twee onderwerpen komen ook enkele andere thema's relatief vaak terug:

- Het loopbaanperspectief kan worden verbeterd en een gezonde doorstroom in het personeelsbestand kan worden bevorderd: enerzijds door binnen banen ruimte te bieden voor ontwikkeling en groei (bijvoorbeeld via een persoonlijk opleidingsbudget, maar ook door het faciliteren van de instroom naar vaste banen van startende werknemers), anderzijds door werknemers volgens het employability-principe weerbaarder te maken op de arbeidsmarkt. Dit kan volgens de werknemers worden ingevuld door het aantrekkelijker maken van demotiebeleid en het stimuleren van een cultuur van 'leven lang leren'.
- Er dient blijvend aandacht te zijn voor een goede balans tussen werk en privé-leven. Dit punt valt uiteen in twee onderdelen: allereerst wordt aangegeven dat de werkdruk (bij het WP) regelmatig als te hoog wordt ervaren. De toenemende productiviteitseisen worden daarbij genoemd, maar ook het weinig professionele personeelsbeleid als het gaat om het goed regelen van de overdracht van taken bij ziekte, vakantie of inzet van senioren- of ouderschapsverlof. Verder wensen werknemers aandacht voor levensfasebewust personeelsbeleid, flexibele werktijden en een goede doorvoering van de principes van het nieuwe werken. Bij dit laatste komt overigens ook vanuit sommige werknemers de wens om te beschikken over een eigen budget ter investering in ICT naar voren.
- Zowel onder een deel van het WP als van het OBP bestaat de behoefte een aantal verlofdagen te ruilen voor een hoger salaris.
- Het automatisch ontslag bij het bereiken van de pensioenleeftijd zou volgens werknemers uit de cao mogen verdwijnen; werknemers zouden de keuze moeten hebben om naar wens langer door te werken.

4 Conclusie

Op basis van dit onderzoek blijkt de voorkeur van werknemers van Nederlandse universiteiten voornamelijk te liggen bij een hoger cao-loon en het handhaven van de BWNU. Een strengere inspanningsverplichting voor de universiteit bij ontslag krijgt opvallend genoeg de voorkeur boven een resultaatverplichting. Het handhaven van de Seniorenregeling wordt het minst belangrijk gevonden. In tabel 4.1 staat de voorkeuren in rangorde.

Tabel 4.1 Ranglijst voorkeuren voor arbeidsvoorwaarden

Positie	arbeidsvoorwaarde	Voorkeur
1,2	Stijging cao-loon + handhaven BWNU	55%
3	Sterkere inspanningsverplichting bij ontslag	43-46%
4	Resultaatverplichting bij ontslag	36-40%
5	Handhaven Seniorenregeling	29%

Daarnaast noemen ondervraagden aanvullende aspecten waaraan in de onderhandelingen aandacht besteed zou mogen worden (zie paragraaf 3.7). Meest genoemd zijn versterking van de positie van jongere medewerkers en een hogere en uniform toegepaste reiskostenvergoeding.

Bijlage 1 Vragenlijst

Toelichting op de vragenlijst: Onderwerpen waar de cao-onderhandelingen zich op richten

Voor u start met het beantwoorden van de vragen willen we u vragen om kennis te nemen van vier onderwerpen waarover wordt onderhandeld. Het gaat om:

1. De hoogte van het cao-loon. Er zijn twee opties:
 - het cao-loon blijft gelijk in 2012
 - er wordt in een nieuwe cao een (geringe) loonsverhoging voor 2012 afgesproken

2. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNLU). Universitaire werknemers hebben bij werkloosheid onder bepaalde voorwaarden recht op een aanvullende en/of aansluitende uitkering. Omdat de universiteiten eigen risicodrager zijn worden deze uitkeringen (zoals alle werkloosheidsuitkeringen) direct door de betreffende universiteit betaald. De kern van deze regeling is dat werknemers een hogere en langere werkloosheidsuitkering kunnen krijgen dan waar ze wettelijk recht op hebben. Als u precies wilt zien welke bepalingen hierover zijn opgenomen in de CAO klik dan [hier](#).

Er zijn drie opties:

- De regeling blijft ongewijzigd
 - De regeling wordt versoerd: bijvoorbeeld door het:
 - afschaffen van de aanvullende uitkering in het eerste jaar van werkloosheid
 - door het afschaffen van de aansluitende uitkering voor ex-medewerkers van 44 jaar en jonger
 - door het verkorten van de aansluitende uitkering voor ex-medewerkers met een diensttijd van ten minste 7 jaar voor de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder
 - De regeling wordt afgeschaft
3. De Seniorenregeling. De werknemer kan als hij 59 jaar wordt één dag in de week minder gaan werken met behoud van het salaris, maar moet daarvoor wel verlof inleveren.

Er zijn drie opties:

- De regeling blijft ongewijzigd
- De regeling wordt versoerd: hij gaat bijvoorbeeld pas in als iemand 62 jaar wordt
- De regeling wordt afgeschaft

4. Begeleiding naar nieuw werk bij ontslag. Er zijn drie opties:

- De universiteit gaat door met de huidige praktijk;

- Er komen strengere eisen aan de universiteit om ontslagbedreigden aan een nieuwe baan te helpen
- De universiteit mag bij een reorganisatie pas iemand ontslaan als hij/zij ander werk heeft

1. We leggen u nu telkens een keuze uit twee mogelijke aanpassingen in de cao voor.* Wilt u steeds aanklikken welke van de twee uw voorkeur heeft?

* Als u met uw muis op een arbeidsvoorwaarde gaat staan, wordt getoond wat deze ook al weer inhoudt.

		Dit heeft mijn voorkeur		Dit heeft mijn voorkeur
1.	Cao-loon stijgt in 2012	<input type="checkbox"/>	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>
2.	Cao-loon stijgt in 2012	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>
3.	Cao-loon stijgt in 2012	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt strengere inspanningsverplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
4.	Cao-loon stijgt in 2012	<input type="checkbox"/>	Universiteit mag bij een reorganisatie pas iemand ontslaan als hij/zij ander werk heeft	<input type="checkbox"/>
5.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>
6.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt strengere inspanningsverplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
7.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>	Universiteit mag bij een reorganisatie pas iemand ontslaan als hij/zij ander werk heeft	<input type="checkbox"/>
8.	Seniorenregeling wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt strengere inspanningsverplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
9.	Seniorenregeling wordt gehandhaafd	<input type="checkbox"/>	Universiteit mag bij een reorganisatie pas iemand ontslaan als hij/zij ander werk heeft	<input type="checkbox"/>

2. Hieronder leggen we u een laatste keer keuze uit twee mogelijke aanpassingen in de cao voor twee aanpassingen in de cao voor.* Wilt u steeds aanklikken welke van de twee uw voorkeur heeft?

* Ook hier geldt: als u met uw muis op een arbeidsvoorwaarde gaat staan, wordt getoond wat deze inhoudt.

		Dit heeft mijn voorkeur		Dit heeft mijn voorkeur
10.	Cao-loon wordt niet verhoogd in 2012	<input type="checkbox"/>	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt versoerd	<input type="checkbox"/>
11.	Cao-loon wordt niet verhoogd in 2012	<input type="checkbox"/>	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>
12.	Cao-loon wordt niet verhoogd in 2012	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt versoerd	<input type="checkbox"/>
13.	Cao-loon wordt niet verhoogd in 2012	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>
14.	Cao-loon wordt niet verhoogd in 2012	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt geen verplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
15.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt versoerd	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt versoerd	<input type="checkbox"/>
16.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>
17.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt versoerd	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>
18.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>	Seniorenregeling wordt versoerd	<input type="checkbox"/>
19.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt versoerd	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt geen verplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
20.	Aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt geen verplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
21.	Seniorenregeling wordt versoerd	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt geen verplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>
22.	Seniorenregeling wordt afgeschaft	<input type="checkbox"/>	Universiteit krijgt geen verplichting bij het vinden van een nieuwe baan na ontslag	<input type="checkbox"/>

3. Hoe belangrijk vindt u überhaupt dat de cao wordt aangepast? (Wilt u dit aangeven met een cijfer van 1 – 7)

Zeer onbelangrijk				noch onbelangrijk				Zeer belangrijk
	1	2	3	4	5	6	7	

4. Zijn er aanpassingen van de cao die u graag zou zien en in de vragen mist?

Achtergrondkenmerken

5. Wat is uw leeftijd?
- 24 jaar of jonger
 - 25 t/m 34 jaar
 - 35 t/m 44 jaar
 - 45 t/m 54 jaar
 - 55 jaar of ouder
6. Wat is uw geslacht?
- Man
 - Vrouw
7. Binnen welke categorie valt uw functie?
- Wetenschappelijk personeel (WP)
 - Ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)
8. Wat is de aard van uw dienstverband?
- Vaste aanstelling
 - Tijdelijke aanstelling
 - Detachering
 - Overig

9. Bij welke universiteit werkt u momenteel?

(meer dan één antwoord mogelijk)

- Erasmus Universiteit Rotterdam
- Open Universiteit
- Radboud Universiteit Nijmegen
- Rijksuniversiteit Groningen
- Technische Universiteit Delft
- Technische Universiteit Eindhoven
- Tilburg University
- Universiteit van Amsterdam
- Universiteit Leiden
- Universiteit Maastricht
- Universiteit Twente
- Universiteit Utrecht
- Vrije Universiteit Amsterdam
- Wageningen University

10. Sinds wanneer werkt u bij deze universiteit?

< Indien u momenteel bij meer dan één universiteit werkt, vult u dan het jaar in waarin u bij de universiteit bent begonnen waar u het langst in dienst bent.>

11. Wat is de totale omvang van uw aanstelling?

- 0,8 fte of meer
- 0,5 tot 0,8 fte
- Minder dan 0,5 fte
- Weet niet/niet van toepassing

12. Bent u lid van een vakbond?

- Nee
- Ja

13. In welke schaal valt uw salaris?

- Schaal 1 - 5
- Schaal 6 - 9
- Schaal 10 - 12
- Schaal 13 - 14
- Schaal 15 of hoger
- Anders

Dit is einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor het invullen.