Betreft: ***Onderwijs cao's en effect op de jaarrekening van de regeling duurzame inzetbaarheid en werktijdvermindering senioren***

In dit memo wordt stilgestaan bij een aantal aspecten uit de vernieuwde onderwijs cao's die samenhangen met de regeling duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust personeelsbeleid en werktijdvermindering senioren.

1. Algemeen

De regeling duurzame inzetbaarheid is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.

In de Rjo (artikel 4 lid 1b) is bepaald dat gespaarde uren op basis de regelingen duurzame inzetbaarheid (incl. werktijdvermindering senioren) worden verwerkt als een beloning met opbouw van rechten:

'Overeenkomstig hoofdstuk 271 Personeelsbeloningen van de richtlijnen worden de gespaarde verlofuren als gevolg van de afspraken duurzame inzetbaarheid of de werktijdenvermindering voor senioren conform paragraaf 2, alinea 203, van dat hoofdstuk, op de balans opgenomen als een verplichting uit hoofde van een opbouw van rechten voor zover de gespaarde rechten op doorbetaalde afwezigheid kunnen worden opgenomen of verzilverd'.

Dit betekent dat bij een beloning met opbouw van rechten een verplichting wordt opgebouwd gedurende de periode dat 'de arbeidsprestaties worden geleverd die het recht doen ontstaan'. Onderstaand volgt een analyse per sector om de gevolgen voor de jaarverslaggeving inzichtelijk te maken. In de bijlage bij dit memo zijn per sector diverse relevante cao-bepalingen opgenomen.

2. Primair Onderwijs

2.1. Duurzame inzetbaarheid basisbudget (cao paragraaf 8A)

2.1.1. Algemeen

Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedingsdoelen (cao art. 8A4):

- Peerreview
- Studieverlof
- Coaching
- Oriëntatie op mobiliteit
- Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen

voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.
In overleg met de werkgever kunnen uren genoemd in art. 8.4 maximaal 3 jaar voor een afgesproken doel worden gespaard. Deze spaarafspraak wordt schriftelijk vastgelegd.

Startende leraren
Aan startende leraren (voor leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis)onderwijs tot LB4/LC4) wordt naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 8A.4, een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar. Deze uren kunnen worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze werknemers.

2.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

De aanwezigheid van een verplichting is afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. Niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren kunnen alleen worden gespaard als er een met de werkgever afgestemde schriftelijke spaarafspraak is gemaakt. In beginsel wordt het basisbudget niet voor verlofdoeleinden ingezet hetgeen betekent dat de gespaarde uren in beginsel niet tot een verplichting aan de werknemer leidt.

Indien echter afwijkende afspraken zijn gemaakt op basis waarvan uren kunnen worden opgenomen voor verlof dan wel is afgesproken de uren in te zetten voor studieverlof, is wel sprake van een verplichting. De cao (8A.5 lid 2) regelt dat niet opgenomen uren voor studieverlof bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

Gespaarde uren worden (m.u.v. aanwijzing als studieverlof) bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Ook met dit schattingselement moet rekening worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van voor (studie)verlof gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de relevante schattingselementen.

2.2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers, bijzonder budget duurzame inzetbaarheid

2.2.1. Algemeen

Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur basisbudget jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur. Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. Daarom is hier geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. De werknemer kan deze uren voor de doelen van het basisbudget alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatie-verlof). In het laatste geval is wel een eigen bijdrage (40/50%) vereist. Werknemers kunnen deze uren en de basisbudget uren op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen. (NB. Let verder ook op de overgangsregeling BAPO e.d. (cao 8A.9 -8A.11)).

2.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Ook hiervoor geldt dat op basis van de afspraken met de medewerker dient te worden bepaald of sprake is van een verplichting. Gezien de mogelijkheid voor het opnemen van verlof zal hiervoor sprake zijn van een verplichting richting werknemer.

Werknemers van 57 jaar en ouder die voor balansdatum een plan hebben ingediend voor het aanwenden van het bijzondere budget en de betreffende uren mogen gedurende maximaal 5 jaar sparen.

Deze gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Ook met dit schattingselement moet rekening worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de relevante schattingselementen inclusief de eigen bijdrage van de medewerker.

Het effect van de overgangsregeling BAPO e.d. (cao 8A.9 -8A.11) is niet nader uitgewerkt in deze notitie. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

3. Voortgezet Onderwijs

3.1. Levensfasebewust personeelsbeleid, basisbudget

3.1.1. Algemeen

De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en die de persoonlijke situatie en de duurzame inzetbaarheid vergroten. De werknemer heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak. De werknemer heeft het recht om het basisbudget in te zetten als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.

Indien langer dan vier jaar wordt gespaard, wordt het eerdere spaartegoed in waarde gefixeerd. Hierbij wordt na vier jaar steeds het eerste jaar van het gespaarde saldo omgezet in een geldbedrag door de uren te vermenigvuldigen met het dan geldende uurtarief. Dit saldo kan vervolgens op een later moment voor verlof worden aangewend. De waarde van het saldo wordt bepaald door het geldbedrag te delen door het op het moment van de opname geldende uurtarief.

De uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan een bijdrage in de kosten van kinderopvang en verhoging van pensioenaanspraken. Alleen werknemers tot en met schaal 8 kunnen ervoor kiezen het basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen.

3.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Aangezien de uren kunnen worden opgenomen ten behoeve van verlof of kunnen worden (gekapitaliseerd en) uitbetaald is voor dat deel sprake van een verplichting richting de werknemers (bij een openstaand saldo ultimo boekjaar). Gespaarde uren worden (m.u.v. werknemers tot en met schaal 8) bij het beëindigen van het dienstverband, tenzij de werknemer niet door de werkgever in staat wordt gesteld het verlof op te nemen, door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat

ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

Zoals gesteld in de cao worden gespaarde uren ouder dan 4 jaar in waarde gefixeerd tegen het dan geldende uurtarief.

3.2. Levensfasebewust personeelsbeleid, oudere werknemers

3.2.1. Algemeen

Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar. Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. Daarom is hier geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn aanvullend verlofbudget geldt hiervoor een eigen bijdrage (40-50%) en heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met drie lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. Dit mag overigens niet leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (art. 7.3 cao). De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van gespaard verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. Bij einde dienstverband komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.

Let ook op de overgangsregeling in art. 7.4 van de cao. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

3.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Bij indiensttreding van de werknemer ontstaat het recht om gebruik te mogen maken van deze regeling. De werknemer heeft per jaar recht op de in de cao genoemde uren. Gezien de mogelijkheid voor het opnemen ten behoeve van verlof is sprake van een verplichting richting werknemer voor nog niet opgenomen uren.

Omdat het niet nodig is om hier met de instelling schriftelijke afspraken voor te maken (zoals wel het geval is bij PO) zal voor de ultimo boekjaar nog niet bestede uren een voorziening gevormd moeten worden. De gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

Het effect van de overgangsregeling van art. 7.4 cao is niet nader uitgewerkt in deze notitie. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

4. Middelbaar Beroepsonderwijs

4.1. Basisbudget

4.1.1. Algemeen

De werknemer heeft recht op een persoonlijk budget van 50 uur ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid. Indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof dan wel van één van de overgangsregelingen, dan vervalt het recht op het persoonlijk budget. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. De uren kunnen niet worden aangewend voor het opnemen van verlof en kunnen niet worden gespaard.

4.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Aangezien de uren niet kunnen worden gespaard zal ultimo boekjaar geen sprake zijn van een saldo te waarderen verlof-uren.

4.2. Oudere werknemers

4.2.1. Algemeen

De werknemer heeft recht op seniorenverlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. de werknemer is 57 jaar of ouder;

b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;

c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

Omdat de extra uren voor seniorenverlof zijn gekoppeld aan een aantal dienstjaren is hier sprake van een regeling met opbouw van rechten. De aanspraak op seniorenverlof wordt opgebouwd in de 5 dienstjaren voorafgaand aan het jaar waarin de werknemer 57 jaar of ouder wordt.

De werknemer, die voldoet aan de gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.

De werknemer die 60 jaar of ouder is en voldoet aan de gestelde voorwaarden heeft recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar.

Het (extra) verlof wordt opgenomen in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. Het (extra) verlof kan niet gespaard worden.

4.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

De waardering van de voorziening werkt vergelijkbaar als bij de regeling werktijdvermindering senioren in het HBO (zie paragraaf 5.2 hierna) met dit verschil dat opbouw alleen plaatsvindt vanaf 5 jaar voorafgaande aan het bereiken van de leeftijd van 57 jaar.

5. Hoger Beroepsonderwijs

5.1. Duurzame inzetbaarheid, basisbudget

5.1.1. Algemeen

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst of tenminste 0,4 fte arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks recht op een DI-budget van 45 uur. Voor de jaren 2015 t/m 2019 bedraagt dit nog 40 uur. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt de regeling naar rato van de betrekkingsomvang met inachtneming van artikel M1b. Hierbij is geen sprake van een opbouw van rechten, omdat er geen eis is ten aanzien van het aantal gewerkte dienstjaren.

Bij nieuw in dienst getreden werknemers geldt aanvullend dat deze in de afgelopen vijf jaar drie jaar werkzaam dienen te zijn geweest in het hbo. Hierbij kan derhalve wel sprake zijn van opbouw van rechten, namelijk in het geval dat op 1 augustus 2015 nog niet wordt voldaan aan dit criterium.

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo, heeft jaarlijks recht op een extra DI-budget van 45 uur. Voor de jaren 2015 t/m 2019 bedraagt dit 50 uur. Omdat deze aanvullende regeling voor extra DI-budget gekoppeld is aan een aantal aaneengesloten dienstjaren geldt voor dit deel dat sprake is van een regeling met opbouw van rechten. De uren kunnen niet worden omgezet in loon en bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde uren niet uitbetaald. Resterende uren vervallen daarmee.

De werknemer kan het DI-budget aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:

a. het opdoen van werkervaring buiten de hogeschool
b. het verrichten van bovenformatief werk binnen de hogeschool
c. ontwikkeling en/of aanvullend studieverlof
d. herstel van de balans tussen werk en privé voor een beperkte periode
e. sabbatsverlof
f. recuperatieverlof voor een beperkte aaneengesloten periode
g. zorgverplichtingen voor een beperkte periode
h. activiteiten gericht op het verbreden van de inzetbaarheid.

De werknemer overlegt jaarlijks in de gesprekscyclus met zijn direct leidinggevende of en op welke wijze het DI-budget binnen de genoemde bestedingsdoelen wordt aangewend. Deze afspraken, waaronder spaarafspraken, worden schriftelijk vastgelegd. Sparen is mogelijk tot een maximum van 200 uur. De uiteindelijk beslissing over de aanwending van het DI-budget is aan de werknemer.

5.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Inzake de basis DI-uren is, gezien het ontbreken van een vereiste ten aanzien van een aantal dienstjaren werkzame periode, geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. De

aanwezigheid van een verplichting is voorts afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. In beginsel wordt het basisbudget ingezet voor zakelijke doeleinden hetgeen betekent dat de gespaarde uren niet tot een verplichting in de jaarrekening leiden. Indien echter afspraken zijn gemaakt op basis waarvan uren kunnen worden opgenomen voor verlof is wel sprake van een verplichting voor de gespaarde (en dus nog niet opgenomen) uren.

Voor de regeling waarbij werknemers recht hebben op een extra DI-budget van 45/50 uur geldt eveneens dat voor deze regeling sprake is van een opbouw van rechten aangezien medewerkers minimaal 5 jaren aaneengesloten in het HBO werkzaam dienen te zijn. Indien deze uren ingezet gaan worden voor zakelijke doeleinden is geen sprake van een verplichting. Voor zover uren voor verlof of in geld worden ingezet geldt dat hiervoor een verplichting op de balans moet worden opgenomen.

De gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde verlof-uren c.q. gespaarde aanspraken (m.b.t. de extra DI-uren) en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) en rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

5.2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers, werktijdvermindering senioren

5.2.1. Algemeen

Met ingang van 1 januari 2015 kan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo (ongeacht wanneer in het arbeidsverleden deze dienstjaren aaneengesloten zijn vervuld) vanaf een door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daar tegen verzet) éénmalig kiezen voor de mogelijkheid om

a. de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen, en
b. gedurende een periode van maximaal 5 jaar.

De werknemer die gebruik maakt van de werktijdvermindering voor senioren kan geen aanspraak maken op het extra persoonlijk basisbudget.

5.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Voor het waarderen van de voorziening voor de werktijdvermindering senioren is het uitgangspunt de totale personeelsformatie per 31 december van het boekjaar.
Er bestaan daarbinnen vijf categorieën werknemers:

a) Werknemers die niet in aanmerking zullen komen voor de regeling werktijdvermindering senioren (omdat zij al gebruik maken van een andere regeling waardoor zij geen aanspraak kunnen maken op de regeling werktijdvermindering senioren). Deze werknemers worden niet meegenomen bij het bepalen van de omvang van de voorziening werktijdvermindering senioren.

b) Werknemers die in 2015 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en in 2015 hebben aangegeven hier gebruik van te maken.

c) Werknemers die in 2015 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en nog niet hebben aangegeven hier gebruik van te maken. Van deze werknemers zal een inschatting moeten worden gemaakt of zij in de nabije toekomst alsnog van de regeling gebruik zullen gaan maken.

d) Werknemers die in 2015 aan één of geen van beide criteria (leeftijd of dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, maar binnen 5 jaar aan beide criteria zullen voldoen.

e) Werknemers die in 2015 nog niet aan alle criteria voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, en binnen 5 jaar hier niet aan zullen voldoen (dus vanwege nog niet bereiken van leeftijdsgrens, of vanwege functie $\leq 0{,}4$ fte, dienstjaren kan al wel aan zijn voldaan).

Voor de werknemers die in categorie b. thuishoren ontstaat voor iedereen die in 2015 een schriftelijke afspraak over het gebruik van de regeling werktijdvermindering senioren heeft de volledige verplichting voor de vijf jaren ineens. Dit wordt veroorzaakt doordat in de cao niet is bepaald dat de aanspraak pas vanaf 1 januari 2015 wordt opgebouwd. De cao bepaald juist dat iedereen die aan de criteria voor leeftijd en dienstjaren voldoet direct gebruik kunnen maken van deze regeling. Daardoor ontstaat er voor de werknemers die in 2015 gebruik maken van deze regeling een verplichting ineens voor de volledige voorafgaande 5 jaren voordat ze werktijdvermindering senioren zijn gaan genieten. Dit volledige bedrag moet in 2015 worden voorzien. De DI-uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt).

Vanuit het principe voor ‘beste schatting’ dient in de waardering van de voorziening eveneens rekening te worden gehouden met de werknemers in categorie c., d., en e.

Voor categorie c. en d. moet een inschatting worden gemaakt van welke werknemers uit die categorieën naar verwachting van de regeling gebruik zullen gaan maken. Voor categorie e. lijkt het verdedigbaar om deze voorziening pas te gaan opbouwen in de 5 jaren voorafgaande aan de periode dat zij in de leeftijdscategorie van ‘de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar’ zitten en dan op te bouwen in de vijf jaren voorafgaand aan het jaar dat er aanspraak op gemaakt kan worden (= vanaf AOW gerechtigde leeftijd min 10 jaar). En ook pas vanaf dan in de opbouw van de voorziening te gaan betrekken. Er zijn op dit punt overigens ook andere zienswijzen mogelijk, namelijk dat je voor deze personeelsleden nu al een inschatting maakt of ze voor deze regeling in aanmerking zullen komen (en hier ook voor zullen opteren), waarna de kosten voor de toekomstige aanspraken worden verdeeld over het resterend aantal verwachte dienstjaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd min 10 jaar (of een latere datum bijv. opbouwen tot aan 62^{e} jaar als de verwachting is dat de werknemer zal instromen vanaf het 62^{e} i.p.v. het 57^{e} levensjaar).

Bij de waardering dient dan ook (naast kans dat de werkgever het contract beëindigt dan wel niet verlengt dan wel de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt) een inschatting te worden gemaakt voor de kans dat een werknemer gebruik gaat maken van de regeling.

NB. er moet tevens sprake zijn van een betrouwbare schatting. Aangezien sprake is van een nieuwe regeling zal mogelijk onvoldoende informatie beschikbaar zijn om een betrouwbare schatting te kunnen maken voor de categorieën c., d. en e.

6. Universiteiten

De cao voor universiteiten kent geen regeling duurzame inzetbaarheid zoals deze is opgenomen in de cao's van de overige sectoren.