

**Overzicht van leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving van het Ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap als bedoeld in de Wet gelijke behandeling
op grond van leeftijd bij de arbeid**

Maart 2005

I LEERPLICHTWET 1969

1. Leeftijdsgrenzen in onderwijswetgeving die verband houden met de leerplicht

Bepalingen ter bescherming van leerplichtige leerlingen in het beroepsonderwijs in de onderwijswetten kunnen een onderscheid op grond van leeftijd inhouden. Volgens de Leerplichtwet eindigt de leerplicht aan het einde van het schooljaar waarin de jongere tenminste twaalf volledige schooljaren schoolbezoek achter de rug heeft of waarin hij of zij 16 jaar is geworden. Om te voorkomen dat in het hierna volgende overzicht van leeftijdsgrenzen in regelgeving van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW) te omvangrijk wordt, zal hieronder eerst ingegaan worden op de doelstelling en de objectieve rechtvaardiging van de leerplicht in de Leerplichtwet 1969 (hierna Leerplichtwet).

Met betrekking tot de artikelen waar sprake is van een onderscheid naar leeftijd in verband met de Leerplichtwet, wordt in het OCW-overzicht als objectieve rechtvaardiging kortheidshalve verwezen naar de bescherming van leerplichtigen.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Leerplichtwet 1969

De in de Leerplichtwet neergelegde periode van twaalf jaar en de leeftijdsgrens van 16 jaar beogen beide te garanderen dat alle jongeren die in Nederland verblijven voldoende onderwijs ontvangen door voor te schrijven dat ze moeten zijn ingeschreven aan een school en dat ze de school regelmatig moeten bezoeken. Op deze manier waarborgt de leerplicht dat jongeren zo goed mogelijk worden voorbereid op hun functioneren in de samenleving van nu en morgen.

3. Toets van de objectieven rechtvaardiging

Het recht op onderwijs vloeit o.a. voort uit artikel 26 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, artikel 13 IVESC-verdrag en artikel 28 en 29 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (VRK-verdrag). De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens legt in artikel 26 vast (ter verwezenlijking dat een ieder recht op onderwijs heeft) dat het lager onderwijs (primair onderwijs) verplicht is. Dat wil zeggen dat staten verplicht zijn deze vormen van onderwijs aan te bieden en dat de leerlingen verplicht zijn dat onderwijs te volgen. Voor het beroepsonderwijs geldt de verplichting dat staten een stelsel van beroepsonderwijs in stand houden dat voor een ieder toegankelijk is. Voor het hoger (en wetenschappelijk) onderwijs geldt dat het voor een ieder die daartoe de geschiktheid bezit gelijkelijk zal openstaan. Artikel 13 IVESC-verdrag en artikel 28 en 29 van het VRK-verdrag zijn bepalingen met dezelfde strekking.

Verder staat in artikel 28 van het VRK-verdrag de verplichting het regelmatige schoolbezoek te bevorderen en het aantal voortijdig schoolverlaters te verminderen. In het kader van de vermindering van het aantal voortijdige schoolverlaters kan gewezen worden op de vervangende leerplicht. De vervangende leerplicht heeft betrekking op leerplichtige jongeren die niet geschikt zijn om via een volledig schoolprogramma een kwalificatie (diploma) te halen. In de praktijk bleek voor een aantal leerplichtigen de noodzaak aanwezig om een alternatief voor het volledige schoolprogramma aan te bieden: deze leerlingen vertonen ernstige vormen van schoolverzuim, soms al op 13- of 14-jarige leeftijd. Om te bevorderen dat een zo groot mogelijk aantal van deze jongeren toch een zo goed mogelijke maatschappelijke kwalificatie bereikt, is in de Leerplichtwet de mogelijkheid opgenomen dat de school in individuele gevallen een begeleidingsprogramma opstelt waarbij de jongere naast algemeen vormend en

op het beroep gericht onderwijs ook arbeid van lichte aard verricht. De minimumleeftijd voor een jongere die een dergelijk vervangend programma gaat volgen is 14 jaar. Deze leeftijdsgrens is gebaseerd op artikel 3:2 van de Arbeidstijdenwet (zie ook de bijlage bij Kamerstukken II 28 170, 2004/05, nr. 30).

Ten slotte is er nog de partiële leerplicht. Ook deze vorm van leerplicht is gericht op het bereiken van een zo goed mogelijke maatschappelijke kwalificatie en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. De partiële leerplicht is aan de orde indien de leerplicht niet meer geldt en de jongere geen volledig dagonderwijs meer volgt. Bij partiële leerplicht gaat het om het regelmatig volgen van onderwijs gedurende minimaal twee dagen per week (naast het verrichten van arbeid). Indien de jongere een overeenkomst heeft gesloten met betrekking tot beroepspraktijkvorming als bedoel in artikel 7.2.8 van de Wet educatie en beroepsonderwijs, geldt er een verplichting van minimaal 1 dag onderwijs per week. De partiële leerplicht duurt een jaar. Zij eindigt dus aan het einde van het schooljaar waarin de jongere 17 is geworden.

II BESLUIT BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSREGELING VOOR ONDERWIJSPERSONEEL PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

40 tot en met 65 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs

Door de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (OOW) werden de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet (ZW) van toepassing op overheidswerknemers in de zin van de Wet privatisering

ABP. De aanspraken die de WW bij werkloosheid geeft, zijn veelal soberder dan de aanspraken op grond van de oude wachtgeld- en werkloosheidsregelingen voor overheidswerknemers. De OOW beoogt een wijziging van het systeem van werkloosheidsuitkeringen voor overheidswerknemers, geen vermindering van hun aanspraken. De wetgever is ervan uitgegaan dat de sociale partners in het reguliere arbeidsvoorwaardenoverleg hiervoor voorzieningen treffen: bovenwettelijke regelingen die overeenkomen met het verschil tussen de wachtgeld- en werkloosheidsregelingen en de aanspraken op grond van de WW en de ZW. Het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs strekt hiertoe. Het gaat om de volgende leeftijdsgrenzen (voor de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan verwijs ik naar paragraaf 4 van dit hoofdstuk):

- Het recht op een aansluitende uitkering wordt vastgesteld aan de hand van een combinatie van leeftijd en diensttijd. De betrokkene heeft recht op deze uitkering als hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar (artikel 8, eerste lid).
- De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren (artikel 9, eerste tot en met derde lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar, om een nieuwe functie te verwerven op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het doel van het onderscheid tussen degenen die jonger en ouder is dan 40 jaar, is om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op een aansluitende uitkering en de daarbij behorende hoogte en de duur van de aansluitende uitkering.

Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene en diens perspectief op een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op een aansluitende uitkering en de daarbij behorende hoogte en duur van de aansluitende uitkering" worden bereikt. Een ander middel dat geen onderscheid maakt, noodzaakt per geval te beoordelen of iemand recht heeft op een aansluitende uitkering na het verstrijken van de duur van de WW-uitkering,

waarbij tevens de hoogte en de duur van de aansluitende uitkering per individu zou moeten worden vastgesteld. Dit laatstgenoemde middel gaat voorbij aan het doel.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 8 Het recht op aansluitende uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op loongerelateerde uitkering, heeft zodra het einde van de duur van de loongerelateerde uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de **leeftijd van 40 jaar** heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar. Indien het recht op WW-uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet meer herleeft omdat er voor de WW-uitkering geen duur meer resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in op de dag per welke het recht op ZW-uitkering eindigt.

...

Artikel 9 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en

- a. **40 jaar** oud is: 1 jaar
- b. **41 jaar** oud is: 1,5 jaar
- c. **42 jaar** oud is: 2 jaar
- d. **43 jaar** oud is: 2,5 jaar
- e. **44 jaar of ouder** is: 3 jaar

2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en

- a. **45 jaar** oud is: 3,5 jaar
- b. **46 jaar** oud is: 4 jaar
- c. **47 jaar** oud is: 4,5 jaar
- d. **48 jaar** oud is: 5 jaar
- e. **49 jaar of ouder** is: 5,5 jaar

3. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en

- a. **50 jaar** oud is: 10 jaar
- b. **51 jaar of ouder** is: tot de eerste dag van de maand waarin hij **65 jaar** wordt.

...

III BESLUIT TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN EN INKOMENSTOESLAG ONDERWIJS- EN ONDERZOEKPERSONEEL

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

Jonger dan 16 jaar, 16 tot 18 jaar, 16 tot 25 jaar, 25 en 26 jaar, 18 tot 27 jaar, 16 tot en met 19 jaar, 65 jaar en ouder, 20 tot en met 64 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoelage onderwijs- en onderzoekpersoneel

Op grond van de Ziekenfondswet dragen werkgever en werknemer beiden bij aan de verschuldigde premie voor de ziektekostenverzekering. Op onderwijspersoneel is de Ziekenfondswet echter niet van toepassing voorzover dit personeel aangewezen is in het Aanwijzingsbesluit verplicht verzekerden Ziekenfondswet. Dit heeft tot gevolg dat de werknemers in deze sectoren zelf de gehele premie voor de eigen ziektekostenregeling dragen. Op grond van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoelage onderwijs- en onderzoekpersoneel wordt een tegemoetkoming verstrekt aan werknemers in de onderwijs- en onderzoekssector. Daarnaast strekt dit besluit ertoe een toeslag - en aan bepaalde categorieën betrokkenen een aanvullende toeslag - te verlenen om negatieve inkomenseffecten te compenseren, die ontstaan zijn door de invoering van nominale premie in de ziekenfondsverzekering en uitbreiding van de aanspraken op grond van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten. Degene die in aanmerking komt voor een tegemoetkoming op grond van dit besluit kan ook in aanmerking komen voor een tegemoetkoming voor een 'medebetrokkene'. Een medebetrokkene is volgens dit besluit (artikel 1, onderdeel c, onder 2 tot en met 5) een kind:

- a. jonger dan 16 jaar,
- b. van 16 jaar tot 18 jaar,
- c. van 16 tot 25 jaar,
- d. van 25 en 26 jaar, of
- e. van 18 tot 27 jaar.

Deze leeftijdsgrenzen zijn ontleend aan de Algemene Kinderbijslagwet en de Wet studiefinanciering 2000.

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

De eerste twee categorieën - kind jonger dan 16 jaar, kind van 16 jaar en ouder doch jonger dan 27 jaar - sluiten aan bij artikel 7 Algemene kinderbijslagwet en artikel 2.3 Wet studiefinanciering 2000.

Volgens de Algemene Kinderbijslagwet heeft een "verzekerde" recht op kinderbijslag voor een eigen kind, een aangehuwd kind of een pleegkind, dat jonger is dan 16 jaar en tot zijn huishouden behoort.

Met betrekking tot het kind geldt:

- de betrokkene heeft recht op kinderbijslag ingevolge artikel 7 van de Algemene kinderbijslagwet, en
- de betrokkene betaalt de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering voor het kind.

Volgens de Wet studiefinanciering 2000 komt degene die beroepsonderwijs volgt (deelnemer) in aanmerking voor studiefinanciering met ingang van de eerste dag van het kwartaal waarop hij de leeftijd van 18 jaren heeft bereikt.

Met betrekking tot het kind geldt:

- het kind komt in aanmerking voor studiefinanciering ingevolge artikel 2.3 van de Wet studiefinanciering 2000, en
- de betrokkene voor het kind de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering betaalt.

De derde en laatste categorie betreft het kind van 25 jaar en ouder doch jonger dan 27 jaar. Bij deze categorie wordt aangesloten bij de Wet studiefinanciering 2000.

Met betrekking tot het kind geldt:

- het kind studeert, maar komt niet in aanmerking voor studiefinanciering ingevolge de Wet studiefinanciering 2000, of
- het kind het huishouden doet voor betrokkene,

In beide gevallen geldt dat betrokkene het kind in belangrijke mate moet onderhouden: dit houdt in dat een bepaald bedrag per week minimaal aan onderhoud van het kind wordt uitgegeven. Tevens betaalt de betrokkene voor het kind de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering.

Het doel van de Algemene Kinderbijslagwet is ouders een tegemoetkoming in de kosten bieden die het opvoeden en verzorgen van kinderen met zich meebrengt. Het doel van het onderscheid tussen kind jonger dan 16 jaar en kind van 16 jaar en ouder doch jonger dan 27 jaar is het vaststellen van een objectief criterium waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de betrokkene recht heeft op een tegemoetkoming voor het desbetreffende kind (medebetrokkene).

Het middel is passend en noodzakelijk aangezien er een verband bestaat tussen de leeftijd van de medebetrokkene en de hoogte van de premie die de betrokkene volgens de polis voor de medebetrokkene betaald. Betrokkene betaalt minder premie voor een medebetrokkene (kind) dan voor een volwassene.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 1

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

...

c. medebetrokkene:

...

2. het kind **jonger dan 16 jaar**, bedoeld in artikel 7 van de Algemene Kinderbijslagwet voor wie de betrokkene de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;

3. het kind van **16 tot 18 jaar** en van **16 tot 25 jaar**, bedoeld in artikel 7 respectievelijk 26 van de Algemene Kinderbijslagwet, voor wie de betrokkene de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald;

4. het kind van **25 en 26 jaar** dat behoudens de leeftijdseis voldoet aan artikel 26, eerste lid, onder a, respectievelijk tweede lid, van de Algemene Kinderbijslagwet, voor wie de betrokkene de premie voor een ziektekostenverzekering heeft betaald. De ter uitvoering van artikel 7 en 26 van de Algemene Kinderbijslagwet gestelde regelen zijn wat betreft de medebetrokkenen, bedoeld onder c2, c3 en c4 van overeenkomstige toepassing.

5. het kind van **18 tot 27 jaar** dat in aanmerking komt voor studiefinanciering ingevolge de Wet studiefinanciering 2000 en voor wie betrokkene de premie van een ziektekostenverzekering heeft betaald.

Artikel 2

...

3. De betrokkene ontvangt een extra tegemoetkoming voor ten hoogste één medebetrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c2. Indien de betrokkene en diens echtgenoot beiden aanspraak op deze tegemoetkoming hebben, elk ten behoeve van een ander kind, wordt deze tegemoetkoming alleen toegekend aan de betrokkene met **het oudste kind jonger dan 16 jaar**, dat deel uitmaakt van de gemeenschappelijke huishouding.

...

Artikel 4

...

3. Voor de toepassing van het tweede lid, aanhef en onder a en c, worden de betrokkene en de medebetrokkenen in de **leeftijdscategorieën van 16 tot en met 19 jaar** en van **65 jaar en ouder** wat betreft de tegemoetkoming in de verschuldigde omslagbijdragen ingevolge artikel 5 van de Wet medefinanciering oververtegenwoordiging oudere ziekenfondsverzekerden en ingevolge artikel 11 van de Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen 1998 gelijkgesteld met de personen in de leeftijdscategorie van **20 tot en met 64 jaar**.

IV BESLUIT WERKLOOSHEID ONDERWIJS- EN ONDERZOEKPERSONEEL

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

40 tot en met 65 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Besluit werkloosheidsregeling onderwijs- en onderzoekpersoneel

Het Besluit werkloosheids onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWO) biedt betrokkene die onvrijwillig werkloos zijn geworden, na hun dienstverband een WW-conforme werkloosheidsuitkering.

Het BWO bestaat uit een wettelijk deel en een bovenwettelijk deel. Hoofdstuk I is een vertaling van de aanspraken die gelden in de marktsector (WW-conform). Deze aanspraken vallen onder het begrip uitkering uit artikel 3, derde lid van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303) en vallen derhalve niet onder de reikwijdte van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Hoofdstuk II is een regeling voor het bovenwettelijke traject. Het bovenwettelijk deel betreft aanspraken die het niveau van de Werkloosheidswet overtreffen. Deze aanspraken hebben deels betrekking op een verhoging van het uitkeringspercentage en deels op een verlening van de duur van de uitkering.

Het lag oorspronkelijk in de bedoeling het BWO per 1 januari 2003 in te trekken. Op grond van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (OOW) wordt de WW gefaseerd, verdeeld over fase 2 en 3 van toepassing op het overheidspersoneel. Het kabinet heeft medio 2000 besloten dat de gewezen overheids- en onderwijswerknemers met recht op wachtgeld met ingang van 1 januari 2003 onder de werking van de Werkloosheidswet (WW) zouden worden gebracht (fase 3 OOW). Op basis van nieuwe inzichten en feiten heeft het kabinet in mei 2002 het besluit heroverwogen en is besloten tot het afblazen van fase 3 OOW.¹ Het BWO blijft bestaan zolang er nog betrokkenen zijn die aanspraak maken op een BWO-uitkering.

Het gaat om de volgende leeftijdsgrenzen (voor de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan verwijs ik naar paragraaf 4 van dit hoofdstuk):

- betrokkene heeft geen recht op uitkering vanaf de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 5, eerste lid, onder i);
- de duur van de aanvullende uitkering is afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren (artikel 36a, eerste tot en met derde lid);
- het recht op een aanvullende uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 36c);
- het recht op de ziekte-uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 39, eerste lid);
- het recht op de WAO-uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 39, vijfde lid);

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2001-2002, 28 000 VII, nr. 60.

- het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel II, eerste, tweede en vierde lid).

3. Toets der objectieve rechtvaardiging

Geen recht op uitkering bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar

Artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303) maakt het mogelijk om leeftijdsgrenzen te hanteren met betrekking tot ontslag van ouderen. De richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld, onverlet (overweging 14). Zie ook artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Duur van de aanvullende uitkering

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar, om een nieuwe functie te verwerven op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het doel van het onderscheid tussen degenen die jonger en ouder is dan 40 jaar, is om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op een aanvullende uitkering en de daarbij behorende hoogte en duur van de aanvullende uitkering.

Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene en diens perspectief op een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op een aanvullende uitkering en de daarbij behorende hoogte en duur van de aanvullende uitkering" worden bereikt. Een ander middel dat geen onderscheid maakt, noodzaakt per geval te beoordelen of iemand recht heeft op een aanvullende uitkering, waarbij tevens de hoogte en de duur van de aanvullende uitkering per individu zou moeten worden vastgesteld. Dit laatstgenoemde middel gaat voorbij aan het doel.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 5 Geen recht op uitkering

1. Geen recht op uitkering heeft de betrokkene die:

...

i. de eerste dag van de maand waarin hij **65 jaar** wordt heeft bereikt;

...

Artikel 36a Duur van de uitkering

1. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag **40 jaar of ouder** is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 5 jaar ononderbroken een dienstverband heeft gehad aan een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtsvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering nadat hij gedurende de volledige

uitkeringsduur de uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of een nieuw recht op een loongerelateerde uitkering, heeft ontvangen. De uitkeringsduur wordt bij een leeftijd van:

40 jaar, verlengd met 2 jaar;

41 jaar, verlengd met 2,5 jaar;

42 jaar, verlengd met 3 jaar;

43 jaar, verlengd met 3,5 jaar;

44 jaar of ouder, verlengd met 4 jaar.

2. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag **45 jaar of ouder** is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 7 jaar ononderbroken een dienstverband heeft gehad aan een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering nadat hij gedurende de volledige uitkeringsduur uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of een nieuw recht op een loongerelateerde uitkering, heeft ontvangen. De uitkeringsduur wordt bij een leeftijd van:

45 jaar, verlengd met 4,5 jaar;

46 jaar, verlengd met 5 jaar;

47 jaar, verlengd met 5,5 jaar;

48 jaar, verlengd met 6 jaar;

49 jaar of ouder, verlengd met 6,5 jaar.

3. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag **50 jaar** of ouder is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 12 jaar ononderbroken dienstverband heeft gehad als bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering tot de eerste dag van de maand waarin hij de **65 jaar** heeft bereikt, nadat hij gedurende de volledige uitkeringsduur uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of een nieuw recht op een loongerelateerde uitkering, heeft ontvangen.

...

Artikel 36c Einde recht op uitkering

In afwijking van het bepaalde in artikel 5, eerste lid, onder *j*, eindigt het recht op uitkering ingevolge dit besluit op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt.

Artikel 39 Ziekte-uitkering

1. De betrokkene aan wie een werkloosheidsuitkering is toegekend en die binnen een termijn gedurende welke hij daarop aanspraak heeft dan wel binnen één maand na afloop van deze termijn blijkt een geneeskundige verklaring langer dan twee dagen aaneensluitend wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, ontvangt desgevraagd, met ingang van de dag waarop hij het desbetreffende verzoek doet, een uitkering. Deze uitkering wordt ten hoogste voor 12 maanden verstrekt, doch eindigt in ieder geval op de dag waarop betrokkene **65 jaar** wordt.

...

5. De betrokkene die na afloop van het in het eerste lid bedoelde tijdsvak van 12 maanden arbeidsongeschikt is, heeft recht op een wao-uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA, indien en zolang hij aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van **65 jaar** bereikt.

...

Artikel II. Bestaande rechten

1. Ontslaguitkeringen die zijn toegekend krachtens de bepalingen van hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiebesluit WVO, het Rechtspositiereglement KO/LO, de Rechtspositieregeling Vormingswerk voor jeugdigen, het B3- reglement onderwijs, hoofdstuk H van het Rechtspositiebesluit WLW, het Rijkswachtgeldbesluit, de Uitkeringsregeling en de tijdelijke regeling WWV-ervangende uitkering, zoals deze regeling luidde op 31 maart 1991, blijven voor wat betreft de hoogte en duur, anticumulatie en vrijstelling van inschrijvings- en sollicitatieverplichting, ziekte-uitkering en de uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de

arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover deze ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor 1 maart 1994, behouden gedurende de duur van de uitkering, zoals vermeld in de afgegeven beschikking dan wel indien er sprake is van een bijzondere verlenging als bedoeld in het tweede lid, tot de eerste van de maand volgend op die waarin de betrokkene de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt.

2. Ten aanzien van uitkeringen op grond van regelingen genoemd in het eerste lid die zijn toegekend aan een betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van tenminste tien jaar had volbracht en de som van leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedroeg, en aan wie om die reden een bijzondere verlenging is verleend tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt, geldt, dat gedurende de periode van die bijzondere verlenging voor de toepassing van artikel 20 het percentage van 70 wordt gewijzigd in 50.

...

4. De betrokkene die een recht heeft als bedoeld in het eerste lid en daarna werkzaamheden is gaan verrichten en nadat hij uit deze werkzaamheden werkloos is geworden is een nieuw recht op een loongerelateerde uitkering als bedoeld in artikel 4, dan wel een naar aard en strekking daarmee overeenkomende regeling heeft, kan binnen drie weken na de eerste dag van de hernieuwde werkloosheid herleving van de oude uitkering aanvragen. Onder herleving wordt verstaan de herleving, bedoeld in artikel 7, eerste lid. In afwijking van het bepaalde in artikel 7, eerste lid, is herleving van de uitkering, bedoeld in het eerste lid mogelijk, indien er een nieuw recht op loongerelateerde uitkering is ontstaan, uiterlijk tot de einddatum van deze uitkering, zoals vermeld in de afgegeven beschikking dan wel indien er sprake is van een bijzondere verlenging als bedoeld in het tweede lid tot de eerste van de maand volgend op die waarin de betrokkene de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt.

...

V BESLUIT ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR ONDERWIJSPERSONEEL PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

65 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs

Het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA) biedt betrokkene bij ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering tijdens en na hun dienstbetrekking. Tevens bevat het BZA de voorwaarden waaronder het mogelijk is om betrokkene op grond van ziekte - en arbeidsongeschiktheid voor hun eigen betrekking te ontslaan. Ook bevat het BZA een suppletierегeling waarbij betrokkene na ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking een aanvulling op de WAO-uitkering kan ontvangen, indien betrokkene op het moment van ontslag voor minder dan 80% arbeidsongeschikt is. Tot slot geeft het BZA regels over vergoeding van ziektekosten in bijzondere gevallen.

Het gaat om de volgende leeftijdsgrens: het recht op uitkering eindigt op de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (artikel 39, eerste en tweede lid, en artikel 41, zesde lid). Voor de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan verwijs ik naar paragraaf 4 van dit hoofdstuk.

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303) maakt het mogelijk om leeftijdsgrenzen te hanteren met betrekking tot ontslag van ouderen. De richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld, onverlet (overweging 14). Zie ook artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 39 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende

lid van de WAO of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 18 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt.

2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest of, ten aanzien van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, onder c 1 en c 2, gedurende ten minste in totaal drie van de zes maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst

is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van **65 jaar** heeft bereikt.

...

Artikel 41 Uitkering aan gewezen arbeidsongeschikten

...

6. Indien het overlijden van een betrokkene, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen gewezen betrokkene, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de WPOA een nabestaandenpensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van **65 jaar** zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. Het bepaalde in artikel 40, eerste, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid is van overeenkomstige toepassing.

...

VI DAGLOONREGELLEN

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

22 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in Dagloonregelen.

De berekening van de hoogte van de loondervingsuitkering geschiedt op basis van het dagloon. Indien een uitkering moet worden berekend over een betrekking die eerder recht gaf op loonsuppletie zou een berekening uitsluitend op basis van het dagloon een nadelig effect hebben voor betrokkene. Om die reden wordt in de regeling Dagloonregelen geregeld dat in dergelijke situaties de loonsuppletie mag worden betrokken bij het dagloon.

In artikel 9, eerste lid, wordt de verhoging van het dagloon geregeld van jeugdigen werklozen, voorzover het gaat om een hoger jeugdloon op grond van de bezoldigingsbesluiten. Deze verhoging wordt doorberekend tot de leeftijd van 22 jaar.

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Met de regeling Dagloonregelen wordt aangesloten bij de systematiek en het doel van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag, op basis waarvan een jongere tussen de 15 en 22 jaar een minimumloon ontvangt: het stimuleren van de werkgelegenheid en jongeren meer kans blijven bieden op een betaalde baan. Met het oog op hun duurzame deelname aan het arbeidsproces op latere leeftijd is van belang dat vroegtijdig ervaring kan worden opgedaan. Deze doelstelling voldoet aan het vereiste van legitimiteit. De richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep noemt in artikel 6, eerste lid, onderdeel a ook expliciet de mogelijkheid tot het creëren van bijzondere voorwaarden voor beloning van jongeren teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen. Voorts is de regering van oordeel dat de arbeidsparticipatie van jongeren wordt bevorderd door het minimumjeugdloon, zodat ook aan het doelmatigheidsvereiste wordt voldaan. Aan de hoogte en staffeling van de jeugdlonen ligt het uitgangspunt ten grondslag dat jeugdigen minder ervaring hebben, zodat zij een lagere productiviteit hebben en in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. De productiviteit van een functie moet minstens gelijk zijn aan de beloning, anders bestaat er grote kans dat de werkgever van invulling van de vacature afziet, dan wel, indien dit niet mogelijk is, deze niet door een jongere laat vervullen. Een verhoging van de minimumbeloning zal het aanbod van eenvoudige banen, waarop het minimumloon veelal van toepassing is, ongetwijfeld negatief beïnvloeden.

Het staat een op een markt opererende ondernemer vrij om – binnen de door de wet getrokken grenzen – te trachten de ondernemingslasten te beperken. Het is rationeel gedrag van de ondernemer om in te spelen op de mogelijkheden die hem door de wet geboden worden, en de regeling speelt daarop in. Uit het voorgaande vloeit voort dat de vaststelling van jeugdlonen een geschikt middel is om het doel te bereiken. Deze bevinding wordt ondersteund door de ervaring in het buitenland, die leert dat jeugdwerkloosheid een hardnekkig probleem is. Als een van de weinige Europese landen heeft Nederland een percentage jeugdige werklozen dat ongeveer overeenkomt met de totale werkloosheid. In Frankrijk, waar het wettelijk minimumloon voor jongeren relatief hoog ligt, was de jeugdwerkloosheid in 1999

bijvoorbeeld bijna vier keer zo groot als in Nederland. In verschillende landen, zoals Frankrijk, Duitsland en Denemarken, zijn dan ook maatregelen genomen om werkgevers in staat te stellen via loonkostensubsidies en dispensatie jongeren aan te nemen tegen een brutoloon dat lager ligt dan het minimumloon. Een kunstgreep als dispensatie is in het Nederlandse stelsel niet toegestaan (behoudens de mogelijkheid om op grond van artikel 7, tweede lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten een lager loon te betalen indien de arbeidsprestatie van een arbeidsgehandicapte werknemer in een bepaalde functie ten gevolge van ziekte of gebreken duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie, die in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd). In Nederland is het minimumjeugdloon dan ook een echt minimum.

De cijfers uit de ons omringende landen laten zien dat een hoger minimumloon voor jongeren gepaard gaat met een hogere jeugdwerkloosheid. Arbeid in het onderste segment draait om banen met een lage productiviteit. Als het minimumloon stijgt, zal een groot aantal arbeidsplaatsen niet meer rendabel zijn. Hoewel ook andere factoren meewegen bij de werving van personeel, blijven de loonkosten van het hoogste belang. De kwetsbaarheid van het onderste deel van de arbeidsmarkt blijkt ook uit de werkloosheidscijfers: onder laaggeschoolde werknemers is de werkloosheid het grootst. Economisch onderzoek toont een verband aan tussen de hoogte van het minimumloon en de werkgelegenheid. Een overzichtartikel van Brown, Gilroy en Kohen² concludeert dat een stijging van het minimumloon met 10 procent leidt tot een verlies van werkgelegenheid van 1 à 3 procent voor jongeren. De cijfers zijn afkomstig uit de jaren zeventig, toen het minimumloon relatief hoog was. Deze negatieve effecten zijn ook in Nederland aangetoond. Van Soest en Kapteyn³ menen dat een verlaging van het minimumloon met 10 procent een toename van de werkgelegenheid met 2 à 6 procent teweegbrengt. Een onderzoek van Mot en Teulings⁴ schat het effect op 1 à 2,5 procent.

In een tijd van hoogconjunctuur telt het werkgelegenheidsargument minder zwaar dan in moeilijker tijden. Jongeren hebben de zekerheid die het minimumjeugdloon biedt, dan minder hard nodig. Empirisch onderzoek bevestigt dat de invloed van de hoogte van het minimumloon op de werkgelegenheid wisselend is en afhankelijk van de economische omstandigheden. In de loop van de jaren 80 en 90, toen de economie uit een diep dal kwam, lijkt het effect van het minimumloon op de werkgelegenheid te zijn verminderd. Card en Krueger⁵ concludeerden in 1995 zelfs dat een gematigde stijging van het minimumloon een positieve uitwerking kan hebben op de werkgelegenheid vanwege een vergroting van het arbeidsaanbod. Van Soest e.a.⁶ berekenden in 1996 dat een verlaging van het minimumloon met 10 procent slechts tot een verhoging van de werkgelegenheid met 0,7 à 1,8 procent zou leiden. De geschiedenis leert echter dat een economische hausse stevast wordt gevolgd door een periode van minder sterke groei. Uit de ervaringen van de jaren 80 blijkt dat bij een economische verslechtering vooral jongeren hun baan kwijtraken en moeilijker aan de slag komen. In 1981 en 1983 is ter stimulering van de vraag aan de onderkant van de arbeidsmarkt het minimumjeugdloon dan ook verlaagd. Tenslotte wordt ook aan het proportionaliteitsvereiste voldaan. Het minimumloon heeft het karakter van minimum-bescherming waarop altijd kan worden teruggevallen. De wettelijke regeling verzet zich er

² C. Brown, C. Gilroy en A. Kohen, The effect of the minimum wage on employment and unemployment, *Journal of Economic Literature* vol. 20, 1982, pp. 487–528.

³ A. H. O. van Soest en A. Kapteyn, Minimumlonen, loonkosten en werkgelegenheid, 1990.

⁴ E. S. Mot en C. N. Teulings, Minimumjeugdloon en werkgelegenheid, OSA-werkdocument, 1990.

⁵ D. Card en A. B. Krueger, Myth and measurement, the new economics of the minimum wage, 1995.

⁶ A. van Soest, R. Euwals en B. Donkers, Arbeidsparticipatie, lonen, uitkeringen en werkgelegenheid: een statisch microsimulatiemodel, 1996.

geenszins tegen dat hogere lonen worden betaald, en in tijden van economische voorspoed gebeurt dat ook. De wettelijke regeling biedt derhalve bescherming in tijden dat het nodig is, maar vormt geen sta-in-de-weg voor hogere lonen in tijden waarin die bescherming niet noodzakelijk is wegens de economische situatie of in gevallen waarin de verrichte arbeid hoger gewaardeerd wordt op grond van de individuele capaciteiten van de jeugdige werknemer. Dit blijkt ook uit het feit dat het percentage jongeren dat het minimumloon verdient, sinds de invoering gestaag is afgenomen. In 1974 was het aandeel nog zo'n 25 procent. In 1998, de recentste cijfers, was dit gedaald tot 15 procent. Van de jongeren verdient 19,5 procent tot 105 procent van het minimum, 24,9 procent tot 110 procent en 30,5 procent tot 115 procent¹. Voorts zijn veel jongerenbanen deeltijdfuncties (bijbaantjes), die gecombineerd worden met het volgen van een opleiding. Een jongere kan hiermee voldoende verdienen om in zijn behoeften te voorzien, zodat ook in dit opzicht sprake is van een evenwichtige verhouding tussen arbeid en beloning. Aangezien de aan de regeling ten grondslag liggende doelstelling – stimulering van werkgelegenheid en bevordering van arbeidsparticipatie van jongeren – niet op een andere, minder ingrijpende, wijze bereikt kan worden, kan worden gesteld dat de wettelijke regeling voldoet aan het evenredigheidsvereiste. Zo kunnen loonkostensubsidies weliswaar dienen om de kosten voor de werkgever te drukken, maar dit verandert niets aan de hoogte van het nettoloon. Jongeren zullen hierdoor de prikkel krijgen om voortijdig school te verlaten.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 9 Dagloonvaststelling bij jeugdige werklozen

1. Indien de uitkeringsgerechtigde op de dag van ingang van de uitkering de leeftijd nog niet heeft bereikt, waarop hij recht kan doen gelden op het salaris dat behoort bij de **leeftijd van 22 jaar**, terwijl hij, ware hij niet werkloos, met ingang van een daarna gelegen dag, krachtens de bezoldigingsbesluiten, zoals deze op de dag van ingang van de uitkering luidde, aanspraak zou hebben gehad op een hoger loon op grond van zijn leeftijd, wordt met ingang van laatstbedoelde dag dat hogere loon aan zijn dagloon ten grondslag gelegd.

...

VII INRICHTINGSBESLUIT W.V.O.

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

12 jaar, partiële en volledige leerplicht (zie ook hoofdstuk I).

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Inrichtingsbesluit W.V.O.

Het Inrichtingsbesluit W.V.O. bevat voorschriften en regels ter uitvoering van de Wet op het voortgezet onderwijs. Onder het voortgezet onderwijs valt het praktijkonderwijs dat voor de leerlingen is ingericht die niet in staat zullen zijn het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs te volgen. Het praktijkonderwijs werkt niet met jaarklassen, maar is meer leeftijdsgebonden. Dit vloeit voort uit de aard van het praktijkonderwijs dat geen diplomagericht onderwijs is maar gericht op de toetreding van leerlingen op de arbeidsmarkt en het functioneren in de maatschappij. De voorbereiding op functies op de arbeidsmarkt bestaat voor een deel uit het lopen van stages. Het praktijkonderwijs bestaat verder uit een gedeelte met aangepast theoretisch onderwijs en persoonlijkheidsvorming en sociale vaardigheden.

Om toegelaten te worden tot het praktijkonderwijs dient de leerling minimaal 12 jaar te zijn (artikel 7). Het besluit maakt verder onderscheid tussen volledig, partieel (16 jaar) en niet meer leerplichtige leerlingen (17 jaar, zie hoofdstuk I over de Leerplichtwet 1969). Het aantal uren dat een leerling aan stage of arbeidstraining mag besteden is in dit besluit vastgesteld op gemiddeld ten hoogste 50% van het aantal uren waarin onderwijs wordt verzorgd. Dit geldt voor de gehele cursusduur van een leerling. Voor de leerlingen voor wie de partiële leerplicht nog niet is geëindigd, geldt daar bovenop de restrictie dat maximaal sprake mag zijn van een stage van 80% van het aantal onderwijsuren per week. In de praktijk betekent dit dus een beperking tot maximaal 4 dagen stage per week. Deze restrictie geldt niet voor leerlingen die niet meer onder de partiële leerplicht vallen. Zij kunnen dus binnen de 50%-bepaling wel een hele week op stage. Hierbij gaat het meestal om leerlingen die in het stadium van de zogenoemde stageplaatsing zitten, een periode die meestal direct voorafgaat aan het beëindigen van de schooltijd (artikel 32, tweede lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

De toelatingsleeftijd tot het praktijkonderwijs is 12 jaar en beoogt te voorkomen dat een leerling een te vroege overstap maakt van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. Het risico van een eerder tijdstip is dat de overstap niet passend is bij de ontwikkeling van de desbetreffende leerling. Een te vroege overstap van het primair onderwijs zou de leerling voortijdig uit de vertrouwde omgeving van de school voor primair onderwijs halen en te snel confronteren met het voortgezet onderwijs. Een objectieve ondergrens is in die zin noodzakelijk. De bescherming van leerlingen die de leeftijd van 12 jaar nog niet hebben bereikt, kan niet op een andere manier bereikt worden.

Met betrekking tot het onderscheid tussen volledig en partieel leerplichtige leerlingen geldt dat naarmate de opleiding vordert een partieel leerplichtige leerling beter in staat is dan een volledig leerplichtige leerling meer stage-uren te volgen. Om redenen van bescherming van de jongere leerlingen, niet teveel stage-uren, wordt de grens gelegd bij de partiële leerplicht (zie voor de objectieve rechtvaardiging ook hoofdstuk I, bescherming van leerplichtigen).

4. Overzicht van artikelen Inrichtingsbesluit W.V.O.

Artikel 7 Toelatingsvoorwaarde praktijkonderwijs

Tot een school of afdeling voor praktijkonderwijs kan als leerling worden toegelaten degene die de leeftijd van ten minste **12 jaar** heeft bereikt.

Artikel 32. Stages

...

2. Voor een school voor praktijkonderwijs bedraagt het in artikel 10f, vijfde lid, van de wet bedoelde aantal uren stage of arbeidstraining gedurende de cursusduur gemiddeld ten hoogste 50% van het aantal uren waarin onderwijs wordt verzorgd, met dien verstande dat voor leerlingen voor wie de **partiële leerplicht** nog niet is geëindigd, tot het einde van die leerplicht de stage of arbeidstraining per schoolweek ten hoogste 80% bedraagt van het aantal uren waarin in die week onderwijs wordt verzorgd.

VIII KADERBESLUIT RECHTSPOSITIE VO

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

22 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Kaderbesluit rechtspositie VO

Het Kaderbesluit rechtspositie VO bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenenminimumloon krijgen. De hoogte en de staffeling zijn ingegeven door de algemene aanname dat jeugdigen in beginsel niet als vakvolwassenen kunnen worden beschouwd. Niet-vakvolwassenheid is gebaseerd op een (aangenomen of feitelijk) gebrek aan opleiding en relevante ervaring dat tot een lagere arbeidsproductiviteit leidt. Minimumjeugdlonen bieden jongeren, die door gebrek aan werkervaring en opleiding een lagere productiviteit hebben, meer kans op werk. Dit besluit bepaalt daarom dat er een aparte salarisschaal is voor degene die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt (artikel 8).

Met het oog op hun duurzame deelname aan het arbeidsproces op latere leeftijd is van belang dat vroegtijdig ervaring kan worden opgedaan.

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Met Kaderbesluit rechtspositie VO wordt aangesloten bij de systematiek en het doel van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage, op basis waarvan een jongere tussen de 15 en 22 jaar een minimumloon ontvangt: het stimuleren van de werkgelegenheid en jongeren meer kans blijven bieden op een betaalde baan. Met het oog op hun duurzame deelname aan het arbeidsproces op latere leeftijd is van belang dat vroegtijdig ervaring kan worden opgedaan. Zie verder de objectieve rechtvaardiging in paragraaf 3 van hoofdstuk VI.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 8. Salaris voor jeugdigen

1. In afwijking van artikel 3, derde lid, wordt het salaris van een betrokkene die **de leeftijd van 22 jaar** nog niet heeft bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren, voor zover de schaal in bijlage 1B dit aangeeft.

2. Het salaris van de betrokkene die **de leeftijd van 22 jaar** bereikt wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij salarisnummer 0.

Bijlage 1B. bij het Kaderbesluit rechtspositie VO

Maandsalarissen in euro voor jeugdigen met salarisnummers behorende bij een normbetrekking
Per 1 januari 2002

Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5
----------	----------	----------	----------	----------

leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	Leeftijd	bedrag
J15	626,67	J15	639,83						
J16	626,67	J16	639,83	J16	652,99	J16	667,06		
J17	626,67	J17	639,83	J17	652,99	J17	667,06	J17	692,01
J18	751,91	J18	767,34	J18	783,68	J18	800,01	J18	830,42
J19	877,16	J19	895,31	J19	914,37	J19	933,43	J19	968,82
J20	1002,40	J20	1023,27	J20	1044,60	J20	1066,84	J20	1107,22
J21	1127,64	J21	1151,24	J21	1175,29	J21	1200,25	J21	1245,63

IX RECHTSPOSITIEBESLUIT WPO/WEC

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

18, 19, 20, 22, 30 tot en met 39, 40 tot en met 44, 45 tot en met 49, 50 tot en met 54, 55 tot en met 59, 60 jaar en ouder.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC

In de sector van het primair onderwijs zijn de arbeidsvoorwaarden nog niet gedecentraliseerd. Daarom zijn in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC regels opgenomen over onder andere het vakantieverlof, het salaris van jeugdigen en regels om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen (BAPO-verlof). Het gaat om de volgende leeftijdsgrenzen (voor de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan verwijs ik naar paragraaf 4 van dit hoofdstuk):

- Het vakantieverlof wordt afhankelijk van de leeftijd van de betrokkene verlengd (artikel 17, derde lid).
- Salaris voor jeugdigen. Artikel 94 juncto Bijlage IB bevat een staffeling op grond waarvan jongeren naar gelang hun leeftijd een percentage van het volwassenenminimumloon krijgen.
- De verkorting van de arbeidstijd geschiedt met behoud van bezoldiging. De uren kunnen worden opgespaard en per week worden opgenomen. Een betrokkene die van deze arbeidstijdverkorting gebruik maakt, kan niet met bezoldigde nevenwerkzaamheden worden belast (artikel 184, eerste lid, en artikel 198, eerste lid).
- De maximale omvang van het BAPO-verlof is gerelateerd aan de leeftijd van de betrokkene. In de periode van 52 tot 56 jaar wordt de feitelijke werktijd bij een normbetrekking met ten hoogste 170 uur op jaarbasis verminderd en vanaf 56 jaar geldt een vermindering met ten hoogste 340 uur op jaarbasis (artikel 199, tweede tot en met vierde lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Leeftijdsvakantiedagen

Het doel is gelegen in het feit dat rekening is gehouden met de mogelijke afname van de belastbaarheid van oudere en jonge werknemers. Hiermee kan onder andere ziekteverzuim en uitstroom van oudere en jonge werknemers naar de WAO worden voorkomen en de inzetbaarheid worden bevorderd. Het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid binnen het onderwijs liggen relatief hoog. Daarom wordt het toekennen van extra vakantiedagen aan relatief jonge en oudere medewerkers noodzakelijk geacht. De toekenning van leeftijdsvakantiedagen levert een bescheiden bijdrage aan het hierboven beschreven doel en is in die zin passend.

Salaris van jeugdigen

Zie voor de objectieve rechtvaardiging paragraaf 3 van hoofdstuk VI.

Seniorenverlof: bevordering arbeidsparticipatie van ouderen (BAPO-verlof)

Het legitieme doel van het seniorenverlof is het rekening houden met een afname van de belastbaarheid,

de bescherming van de gezondheid van de oudere werknemer, het gemotiveerd houden van werknemers om deel te blijven nemen aan het arbeidsproces en daarmee het voorkomen van de uitstroom van deze groep uit het arbeidsproces; het zoveel mogelijk voorkomen van ziekteverzuim en uitstroom in de WAO. De toekenning van seniorenverlof levert aan de hierboven beschreven doelen een bescheiden bijdrage. De noodzaak van het seniorenverlof is gelegen in het feit dat de arbeidsparticipatie van 52-plussers in Nederland vrij laag is.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 17 Vakantieverlof

...

3. De ingevolge het tweede lid vastgestelde duur van het vakantieverlof wordt afhankelijk van de leeftijd, die de betrokkene in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

Leeftijd	Verlenging	Leeftijd	Verlenging
18 jaar (en jonger)	24 uren	19 jaar	16 uren
20 jaar	8 uren	van 30 tot en met 39 jaar	8 uren
van 40 tot en met 44 jaar	16 uren	van 45 tot en met 49 jaar	24 uren
van 50 tot en met 54 jaar	32 uren	van 55 tot en met 59 jaar	40 uren
60 jaar en ouder	48 uren		

...

Artikel 94 Salaris voor jeugdigen

1. In afwijking van de artikelen 89 tot en met 93 en de artikelen 95 en 96 wordt het salaris van een betrokkene die **de leeftijd van 22 jaar** nog niet heeft bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren voor zover de schaal in bijlage 1B dit aangeeft.

2. Het salaris van de betrokkene die **de leeftijd van 22 jaar** bereikt, wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op:

- a. het laagste bedrag van het aanlooptraject;
- b. indien bij de functie geen aanlooptraject behoort, het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij salarisnummer 0.

Artikel 184 Arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder

1. Voor de betrokkene, benoemd in een volledige weektaak, die **de leeftijd van 60 jaar** heeft bereikt, wordt op zijn schriftelijk verzoek de dagelijkse werktijd met een half uur verkort, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten. In dat geval vervalt tevens het recht op een eventuele ontsluitkering als bedoeld in het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel ter zake van beëindigde nevenwerkzaamheden.

...

Artikel 198 Verlof in het kader van bevordering arbeidsparticipatie ouderen

1. De betrokkene heeft op grond van deze titel op zijn verzoek aanspraak op verlof als bedoeld in artikel 199 met gedeeltelijk behoud van bezoldiging als aangegeven in artikel 201 indien hij:
- direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst is geweest van een door Onze Minister bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling, dan wel een door Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij bekostigde onderwijsinstelling, waarbij de periode waarin de betrokkene een werkloosheidsuitkering genoot in verband met het beëindigd zijn van een bij bedoelde onderwijs- of onderzoekinstelling betrekking als dienstdiensttijd wordt aangemerkt, en
 - de leeftijd van 52 jaar** heeft bereikt.

...

Artikel 199 Omvang van het verlof

...

2. De omvang van het verlof bedraagt voor de betrokkene die is benoemd in een functie als bedoeld in titel 12 of 13 van dit hoofdstuk en die **de leeftijd van 52 jaar** heeft bereikt maar **jonger is dan 56 jaar** bij een normbetrekking op jaarbasis ten hoogste 170 uren.
3. De omvang van het verlof bedraagt voor de betrokkene die is benoemd in een functie als bedoeld in titel 12 of 13 van dit hoofdstuk en die **de leeftijd van 56 jaar** heeft bereikt bij een normbetrekking op jaarbasis ten hoogste 340 uren.
4. De omvang van het verlof bedraagt voor de betrokkene die is benoemd in een functie als bedoeld in titel 14 van dit hoofdstuk, op jaarbasis het aantal uren dat de uitkomst is van de formule $((1659 - (a + b)) \times L) / (1659)$, waarbij:
- a = het bij de leeftijd van betrokkene behorende aantal verlofuren op grond van artikel 17, derde lid,
b = 112,5 uren voor de betrokkene, bedoeld in artikel 184, eerste lid, en
L = voor de betrokkene die **de leeftijd van 52 jaar** heeft bereikt maar **jonger is dan 56 jaar** 170 uren en voor de betrokkene van **56 jaar of ouder** 340 uren.

...

Artikel 200 Flexibele invulling van het verlof

...

3. De betrokkene die is benoemd in een normbetrekking en die op grond van artikel 5, eerste of vierde lid, van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, op **de leeftijd van 61 jaar** doch uiterlijk op de laatste dag van het schooljaar waarin hij die leeftijd heeft bereikt, zal uittreden voor het gedeelte van de werktijdfactor dat overeenkomt met het aantal uren waarop in de maand voorafgaand aan de datum van uittreden artikel 201 van toepassing is, wordt de omvang van het verlof, bedoeld in artikel 199, verhoogd met 170 uren extra verlof.

...

5. Het derde en het vierde lid zijn van overeenkomstige toepassing op de betrokkene die is benoemd in een normbetrekking en die een aanvullende uitkering ontvangt op grond van artikel 4.3. onder a, van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, en die zal uittreden op **de leeftijd van 62 jaar** en op de betrokkene die zal uittreden op grond van artikel 5.7.1. van dat reglement.

...

Artikel 203 Wijze waarop verlof wordt toegepast en vastgesteld

...

3. Teneinde voor een betrokkene als bedoeld in artikel 132 of artikel 186, het verbruik van het verlof, bedoeld in deze titel, te berekenen, wordt de verlofaanspraak uitgedrukt in lesgebonden of behandeltaken en wel door de uitkomst van de formule van artikel 199, vierde lid, te vermenigvuldigen met 104 indien de betrokkene **52 jaar of ouder doch jonger is dan 56 jaar** en met 208 indien de betrokkene **56 jaar of ouder** is en vervolgens de uitkomst van deze vermenigvuldiging te delen door het bij de leeftijd van betrokkene behorende aantal uren op grond van de factor L in artikel 199, vierde lid. Vervolgens wordt voor elk dagdeel dat een in de eerste volzin bedoelde betrokkene verlof geniet op grond van deze titel, de verlofaanspraak van betrokkene vermindert met het aantal uren dat op de betreffende dagdelen in de vier hoogste groepen wordt lesgegeven.

...

Bijlage 1B Maandsalarissen voor jeugdigen met salarisnummers behorende bij een normbetrekking, bedoeld in artikel 94 van dit besluit

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
leeftijd	Bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag
J15	626,67	J15	639,83	J16	626,67	J16	639,83	J16	652,99
J17	626,67	J17	639,83	J17	652,99	J17	667,06	J17	692,01
J18	751,91	J18	767,34	J18	783,68	J18	800,01	J18	830,42

Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9	
leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag
J19	877,16	J19	895,31	J19	914,37	J19	933,43
J20	1002,40	J20	1023,27	J20	1044,60	J20	1066,84
J21	1127,64	J21	1151,24	J21	1175,29	J21	1200,25

X REGELING GELIJKSTELLING VAN UITKERINGEN MET OUDERDOMSPENSIOEN

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

65 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Regeling gelijkstelling van uitkeringen met ouderdomspensioen

Artikel 19, zesde lid, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO) biedt de mogelijkheid om in verband met de aftrek op de BWO-uitkering bij ministeriële regeling bepaalde uitkeringen met ouderdomspensioen gelijk te stellen. Een ouderdomspensioen wordt namelijk in mindering gebracht op de BWO-uitkering.

De Regeling gelijkstelling van uitkeringen ouderdomspensioen strekt ertoe een overbruggingspensioen en een Vut-uitkering onder de anticumulatieregeling van artikel 19 van het BWO te laten vallen (artikel 1, eerste lid, onderdeel b, en tweede lid, onderdeel a).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303) maakt het mogelijk om leeftijdsgrenzen te hanteren met betrekking tot ontslag van ouderen. De richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld, onverlet (overweging 14). Zie ook artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van artikel 19 van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel wordt met een ouderdomspensioen gelijkgesteld:

...

b. een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering die bij wijze van oudedagsvoorziening is toegekend voorafgaande aan het bereiken van de **leeftijd van 65 jaar**,

...

2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel c, wordt onder een regeling tot vervroegde uittreding verstaan een uit een dienstbetrekking voortvloeiende regeling:

a. die voorziet in periodieke uitkeringen waarvan de hoogte in overwegende mate is gebaseerd op het loon dat uit de dienstbetrekking is genoten en die eindigen bij het ingaan van een ouderdomspensioen, waaronder begrepen een uitkering als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a en b, of bij het bereiken van de **leeftijd van 65 jaar** dan wel bij eerder overlijden;

...

XI REGELING PERIODE WAARBINNEN HET RECHT OP UITKERING KAN HERLEVEN

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

57,5 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering

De termijnen waarbinnen het recht op uitkering kan herleven zijn thans in artikel 7 van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWOO) opgenomen.

Het recht op uitkering kan slechts herleven indien de periode tussen de eindiging van het recht en het vervallen van de omstandigheden of omstandigheid als genoemd in artikel 7, derde lid, van het BWOO niet langer dan 6 maanden is. Deze termijn van 6 maanden geldt niet voor betrokkene die op de laatste dag van deze termijn 57,5 of ouder is (artikel 1).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt om een nieuwe functie te verwerven op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij komt het feit dat vele van deze betrokkenen vallen onder een sociaal plan.

Het doel van het onderscheid tussen degenen die jonger en ouder is dan 57,5 jaar, is om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op onbeperkt herlevingsrecht. Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene, diens perspectief op een nieuwe functie op de arbeidsmarkt en het gegeven dat vele van de betrokkenen vallen onder een sociaal plan. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of recht bestaat op een onbeperkt herlevingsrecht. Een ander middel dat geen onderscheid maakt noodzaakt per geval te beoordelen of iemand recht heeft op onbeperkt herlevingsrecht. Hiermee wordt voorbij gegaan aan het doel.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 1

De termijn van zes maanden, bedoeld in artikel 7, derde lid van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene, die op de laatste dag van deze termijn **57,5 jaar of ouder** is.

XII REGELING RECHT OP UITKERING BIJ VERBLIJF IN HET BUITENLAND

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

57,5 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Regeling recht op uitkering bij verblijf in het buitenland

Volgens artikel 5, eerste lid, onderdeel j, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWO) heeft de betrokkene geen recht op uitkering indien hij vakantie geniet.

Artikel 5, zevende lid, onderdeel a, biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling regels te stellen inzake het toestaan aan betrokkene gedurende een bepaalde periode per jaar met behoud van uitkering op vakantie te gaan.

Onderhavige regeling bepaalt dat de uitsluitingsgrond van artikel 5, eerste lid, onderdeel j, van het BWO niet geldt voor degenen die 57,5 jaar of ouder zijn (artikel 2).

3. Toets van de objectieve rechtvaardigheid

Voor de betrokkene van 57, 5 jaar en ouder geldt de uitsluitingsgrond van artikel 5, eerste lid onderdeel j, van het BWO (betrokkene heeft geen recht op uitkering indien hij vakantie geniet) niet.

De argumentatie met betrekking tot de objectieve rechtvaardiging hiervoor sluit aan bij de objectieve rechtvaardiging van de Regeling vrijstelling tot registratie bij de Centrale organisatie werk en inkomen (zie ook paragraaf 3 van hoofdstuk XIV).

Toets van de objectieve rechtvaardiging m.b.t. Regeling vrijstelling tot registratie bij de Centrale organisatie werk en inkomen

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt om een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt te verwerven. Voor de werkloze betrokkene die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt deze rechtvaardiging ook indien de directeur van het Centrum voor werk en inkomen heeft verklaard, dat er geen functies beschikbaar zijn.

Het doel van het onderscheid tussen degene die jonger en ouder is dan 55 respectievelijk 57,5 jaar is om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie -en inschrijvingsverplichting. Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene en diens perspectief op een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie- en inschrijvingsverplichting" worden bereikt. Een ander middel dat geen onderscheid maakt noodzaakt per geval te beoordelen of iemand vrijgesteld kan worden van de sollicitatie-en inschrijvingsverplichting. Hiermee wordt voorbij gegaan aan het doel.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 2

Artikel 5, eerste lid onderdeel f blijft buiten toepassing voor de betrokkene die **57,5 jaar of ouder** is of valt onder een sociaal plan waarover overeenstemming is bereikt met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel.

XIII REGELING SPAARVERLOF PRIMAIR ONDERWIJS (PO)

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

50 jaar of ouder.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Regeling spaarverlof primair onderwijs

Artikel 32, zevende lid van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling nadere voorwaarden te stellen waaronder het verlof in verband met arbeidsduurverkorting in een later schooljaar kan worden opgenomen.

Dit artikel wordt in de Regeling spaarverlof primair onderwijs (PO) nader uitgewerkt in de vorm van een verlofspaarregeling, waarbij de jaarlijkse adv (maximaal 131 uur) wordt opgespaard en in principe wordt opgenomen in de vorm van:

- sabbatsverlof, waarbij de gespaarde adv in één keer wordt opgenomen gedurende een lange aanééngesloten verlofperiode;
- seniorenverlof, waarbij de jaarlijks toegekende en eventueel de opgespaarde adv, na het bereiken van de leeftijd van 52 jaar, wordt opgenomen in de vorm van een reductie van de arbeidsduur.

Het bevoegd gezag en betrokkene kunnen afspreken dat hiervan wordt afgeweken. Zij kunnen afspreken dat het verlof wordt opgenomen in de vorm van gespreid sabbatsverlof of deeltijdverlof.

Het gaat om de volgende leeftijdsgrenzen:

- De spaarperiode bedraagt tenminste vijf jaren en voor een betrokkene die op 1 augustus 1998, 50 jaar of ouder was, tenminste vier jaren (artikel 3, eerste lid).
- Vormen van verlof:
 - betrokkene is 52 jaar of ouder: als seniorenverlof;
 - betrokkene is 52 jaar of jonger: als deeltijdverlof (artikel 5, eerste lid, onderdeel b, en tweede lid, onderdeel b).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Het doel is gelegen in het feit dat rekening is gehouden met de mogelijke afname van de belastbaarheid van oudere werknemers. Hiermee kan onder andere ziekteverzuim en uitstroom van oudere werknemers naar de WAO worden voorkomen en de inzetbaarheid worden bevorderd. Het spaarverlof levert een bescheiden bijdrage aan het hierboven omschreven doel en is in die zin passend.

Het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid binnen het onderwijs liggen relatief hoog. Daarom wordt het spaarverlof voor werknemers van 50 jaar en ouder noodzakelijk geacht. Hiermee wordt zoveel mogelijk ziekteverzuim en verdere uitstroom naar de WAO voorkomen.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 3

1. De spaarperiode bedraagt tenminste vijf jaren en voor een betrokkene die op 1 augustus 1998 **50 jaar** of ouder was, tenminste vier jaren.

Artikel 5

1. De betrokkene kan spaarverlof opnemen:

.....

b. als seniorenverlof, wanneer betrokkene **52 jaar** of ouder is, in een periode van verlof evenredig verdeeld over het schooljaar tenminste 40 uren per schooljaar, of ten hoogste 830 uren per schooljaar bij een normbetrekking. Indien betrokkene ook reeds gebruik maakt van de Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen en/of jaarverlof geldt dit maximum voor het spaarverlof, de Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen en het jaarverlof tezamen.

2. Op verzoek van betrokkene kunnen het bevoegd gezag en betrokkene afspreken dat het verlof, in afwijking van het eerste lid onder a, op de volgende wijze wordt opgenomen:

.....

b. als deeltijdverlof, in evenredig over het schooljaar verdeelde periodes van tenminste 40 uren per schooljaar, of ten hoogste 830 uren per schooljaar bij een normbetrekking door een betrokkene jonger dan **52 jaar**. Indien betrokkene ook gebruik maakt van jaarverlof geldt dit maximum voor het spaarverlof en het jaarverlof tezamen.

XIV REGELING VRIJSTELLING TOT REGISTRATIE BIJ DE CENTRALE ORGANISATIE WERK EN INKOMEN

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

55 jaar en 57,5 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Regeling vrijstelling tot registratie bij de centrale organisatie werk en inkomen

Artikel 12 van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWO) geeft de verplichtingen voor de werkloze betrokkene weer. De werkloze betrokkene is onder andere verplicht uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangifte te doen van zijn werkloosheid.

Artikel 13, derde lid, van het BWO biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling regels te stellen over de wijze waarop het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van haar bevoegdheid tot op het opleggen van sancties gebruik maakt.

De Regeling vrijstelling tot registratie bij de Centrale organisatie werk en inkomen bepaalt dat betrokkene van 57, 5 jaar en ouder zijn vrijgesteld van, samengevat, de sollicitatie en inschrijvingsverplichting (artikel 1, eerste lid). In afwijking daarvan geldt voor betrokkenen, die een uitkering ontvangen met een ingangsdatum, gelegen voor 1 maart 1994 (de datum waarop het BWO in werking trad), dat zij deze vrijstelling genieten op het moment waarop zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt of zullen bereiken (artikel 1, tweede lid).

1. Toets van de objectieve rechtvaardigheid

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt om een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt te verwerven. Voor de werkloze betrokkene die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt deze rechtvaardiging ook indien de directeur van het Centrum voor werk en inkomen heeft verklaard, dat er geen functies beschikbaar zijn.

Het doel van het onderscheid tussen degene die jonger en ouder is dan 55 respectievelijk 57,5 jaar is om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie -en inschrijvingsverplichting. Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene en diens perspectief op een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie- en inschrijvingsverplichting" worden bereikt. Een ander middel dat geen onderscheid maakt noodzaakt per geval te beoordelen of iemand vrijgesteld kan worden van de sollicitatie-en inschrijvingsverplichting. Hiermee wordt voorbij gegaan aan het doel.

2. Overzicht van de artikelen

Artikel 1

1. Van de verplichting tot het zich laten registreren bij de Centrale organisatie werk en inkomen, als bedoeld in artikel 12, eerste lid onderdeel d, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en van de verplichtingen, gericht op inpassing, als bedoeld in artikel 10, eerste lid onderdeel b, en artikel 12, eerste lid onderdeel f en g, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, is vrijgesteld de betrokkene van **57,5 jaar en ouder**, die ten gevolge van zijn ontslag uit zijn betrekking werkloos is.

2. In afwijking van het eerste lid gelden de omschreven vrijstellingen eveneens voor de betrokkene van 55 jaar, indien de directeur van het Centrum werk en inkomen heeft verklaard, dat er geen functies beschikbaar zijn voor werklozen van **55 jaar en ouder**.

XV REGELS BETREFFENDE HET BEGRIP VAKANTIE EN DE PERIODE VAN VAKANTIE MET BEHOUD VAN RECHT OP UITKERING

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

57,5 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering

Volgens artikel 5, eerste lid, onderdeel j, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWO) heeft betrokkene geen recht op uitkering indien hij vakantie geniet.

Artikel 5, zevende lid, onderdeel a, biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling regels te stellen inzake het toestaan aan betrokkene gedurende een bepaalde periode per jaar met behoud van uitkering op vakantie te gaan.

De Regels betreffende het begrip vakantie en de periode van vakantie met behoud van recht op uitkering heeft tot doel nadere regels te geven betreffende vakantie genieten met behoud van uitkering.

De regel dat betrokkene per kalenderjaar gedurende 4 weken vakantie geniet met behoud van zijn recht op uitkering geldt niet voor de betrokkene die 57,5 jaar of ouder is (artikel 2, vierde lid, onderdeel a).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Voor de betrokkene van 57, 5 jaar en ouder geldt in de Regels betreffende het begrip vakantie en de periodes van vakantie met behoud van recht op uitkering geen termijn voor het verblijf in het buitenland. De argumentatie met betrekking tot de objectieve rechtvaardiging hiervoor sluit aan bij de objectieve rechtvaardiging van de Regeling vrijstelling tot registratie bij de Centrale organisatie werk en inkomen.

Toets van de objectieve rechtvaardiging m.b.t. Regeling vrijstelling tot registratie bij de Centrale organisatie werk en inkomen

De objectieve rechtvaardiging is gelegen in de inschatting van de mogelijkheden van de werkloze betrokkene die de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt om een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt te verwerven. Voor de werkloze betrokkene die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt deze rechtvaardiging ook indien de directeur van het Centrum voor werk en inkomen heeft verklaard, dat er geen functies beschikbaar zijn.

Het doel van het onderscheid tussen degene die jonger en ouder is dan 55, resp. 57,5 jaar is, om een objectief criterium vast te stellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie -en inschrijvingsverplichting. Het middel om het bovengenoemde doel te bereiken is passend en noodzakelijk, aangezien er een duidelijke relatie bestaat tussen de leeftijd van de werkloze betrokkene en diens perspectief op een nieuwe functie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met het gehanteerde onderscheid kan het doel "een objectief criterium vaststellen waarbij zonder aanzien des persoons kan worden bepaald of de werkloze betrokkene vrijgesteld kan worden van de sollicitatie- en inschrijvingsverplichting" worden bereikt. Een ander middel

dat geen onderscheid maakt noodzaakt per geval te beoordelen of iemand vrijgesteld kan worden van de sollicitatie-en inschrijvingsverplichting.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 2

...

4. Het eerste lid is niet van toepassing op de betrokkene, die:

a. 57, 5 jaar of ouder is.

...

XVI WET EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

Leerplichtige deelnemers en volwassenen.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Wet educatie en beroepsonderwijs

De Wet educatie en beroepsonderwijs geeft het wettelijke kader aan voor de regulering van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Deze wet heeft zowel betrekking op de door overheidsgeld bekostigde instellingen als het niet-bekostigde particuliere onderwijs. In deze wet komen de volgende leeftijdsgrenzen voor (de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan staan in paragraaf 4 van dit hoofdstuk:

- Ondersteuning zieke deelnemer die bij aanvang opleiding nog leerplichtig was (artikel 7.1.4, eerste lid).
- Toelating tot beroepsopleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg staat uitsluitend open voor degene voor wie de volledige leerplicht is beëindigd (artikel 8.1.1, vierde lid).
- Toelating tot opleidingen educatie staat uitsluitend open voor volwassenen (artikel 8.1.1, zesde lid).
- Strengere eisen bij definitieve verwijdering indien het gaat om een leerplichtige deelnemer (artikel 8.1.3, zesde lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Bescherming leerplichtige leerlingen

De ondersteuning van de zieke leerplichtige deelnemer, de strengere eisen bij definitieve verwijdering als het om een leerplichtige deelnemer gaat en het uitsluitend openstellen van de beroepsbegeleidende leerweg voor deelnemers die niet volledig leerplichtig zijn, beogen (volledig) leerplichtige deelnemers te beschermen. Op deze manier wordt zo veel mogelijk gewaarborgd dat deelnemers daadwerkelijk onderwijs krijgen gedurende de periode dat zij leerplichtig zijn. Zie hoofdstuk I voor de objectieve rechtvaardiging.

Het uitsluitend openstellen van de beroepsbegeleidende leerweg voor niet volledig leerplichtige leerlingen is ook gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van deze groep. Het gaat om beroepsopleidingen die activiteiten omvatten die volwassenen en geheel of gedeeltelijk leerplichtvrije jongeren (partieel leerplichtigen) in staat stellen om kennis, inzicht, attitude en vaardigheid te verwerven die zij nodig hebben voor hun huidige of toekomstige beroep of functie. De aard van dit onderwijs bestaat uit minimaal 60% praktijkvorming (is arbeid). In het kader van het bevorderen van een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie en het beschermen van bescherming leerplichtige leerlingen wordt deze leeftijdsgrens noodzakelijk geacht. Gezien de belasting van deze onderwijsvorm is het passend dat het onderwijs pas toegankelijk mag zijn voor degenen waarvoor de volledige leerplicht niet meer geldt: leerplichtvrije jongeren, partieel leerplichtigen en volwassenen.

Volwasseneneducatie

Volgens de begripsbepaling in artikel 1.1.1 van de Wet educatie beroepsonderwijs is een 'volwassenen' een in Nederland woonachtige van 18 jaar of ouder, alsmede degene die nieuwkomer is ingevolge artikel 1, derde en vierde lid, van de Wet inburgering nieuwkomers.

De objectieve rechtvaardiging zit in de aard en het doel van deze opleiding. Artikel 1.2.1 van de wet zegt daarover: educatie is gericht op de bevordering van de persoonlijke ontplooiing ten dienste van het maatschappelijk functioneren van volwassenen door de ontwikkeling van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen op een wijze die aansluit bij hun behoeften, mogelijkheden en ervaringen evenals bij maatschappelijke behoeften. Deze doelstelling wordt niet gehaald als deze onderwijsvorm wordt opengesteld voor niet-volwassenen - over het algemeen (partieel) leerplichtigen - die voornamelijk worden voorbereid op hun functioneren in de samenleving van nu en morgen. Daarom is het passend educatie alleen open te stellen voor volwassenen. Voor niet-volwassenen staat immers de reguliere onderwijsweg open (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs).

4. Overzicht van artikelen

Artikel 7.1.4 Ondersteuning bij het onderwijs aan zieke deelnemers

1. Bij het geven van onderwijs aan een deelnemer van een beroepsopleiding die bij de aanvang van die opleiding **leerplichtig** was en die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een instelling die de beroepsopleiding verzorgt, worden ondersteund.

...

Artikel 8.1.1 Inschrijving

...

4. De toelating tot beroepsopleidingen staat voor zover het de beroepsbegeleidende leerweg betreft, uitsluitend open **voor degenen voor wie de volledige leerplicht**, bedoeld in paragraaf 2 van de Leerplichtwet 1969, **is geëindigd**.

...

6. De toelating tot opleidingen educatie staat uitsluitend open voor **volwassenen**. Het bevoegd gezag neemt bij de toelating tot opleidingen educatie de overeenkomst, bedoeld in artikel 2.3.4, in acht.

...

Artikel 8.1.3 Onderwijsovereenkomst

...

6. Definitieve verwijdering van een **deelnemer waarop de Leerplichtwet 1969 van toepassing is** vindt niet plaats dan nadat het bevoegd gezag ervoor heeft zorggedragen dat een andere instelling, een school voor speciaal onderwijs of een school voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs, dan wel een instelling als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Leerplichtwet 1969 bereid is de deelnemer toe te laten. Indien aantoonbaar gedurende 8 weken zonder succes is gezocht naar een zodanige instelling of school waarnaar kan worden verwezen, kan in afwijking van de eerste volzin tot definitieve verwijdering worden overgegaan.

...

XVII WET OP HET HOGER ONDERWIJS EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

21, 30 en 70 jaar en voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

In de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderzoek staan regels voor universiteiten, hoge scholen, de Open Universiteit, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en de Koninklijke Bibliotheek. In deze wet komen de volgende leeftijdsgrenzen voor (de volledige tekst van de artikelen of onderdelen daarvan staan in paragraaf 4 van dit hoofdstuk:

- Ontslag bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar:
 - leden van de commissie van beroep personeel bijzondere instellingen (artikel 4.7, vijfde lid);
 - leden van college van beroep voor de examens (artikel 7.60, zesde lid);
 - ontslag leden van college van beroep voor het hoger onderwijs (artikel 7.65, derde lid).
- Mogelijkheid van een colloquium doctum voor personen van 21 jaar en ouder die niet voldoen aan de vooropleidingseisen (artikel 7.29, eerste lid).
- De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bepaalt de hoogte van het collegegeld voor studenten voor een voltijdse opleiding aan een universiteit of hogeschool die bij de aanvang van het nieuwe studiejaar de leeftijd van 30 jaren nog niet hebben bereikt en afkomstig is uit een EER-land dan wel studiefinancieringsgerechtigd is (artikel 7.43, eerste lid).
- Ontslag bij het bereiken van de voor de openbare dienst geldende leeftijdsgrens:
 - lid van college van bestuur van een openbare universiteit (artikel 9.3, tweede lid);
 - hoogleraar van een openbare universiteit (artikel 9.19, vierde lid);
 - lid van college van bestuur van een bekostigde hogeschool met rechtspersoonlijkheid (artikel 10.10, tweede lid);
 - lid van college van bestuur van de open universiteit (artikel 11.2, tweede lid);
 - hoogleraar van de open universiteit (artikel 11.9, vierde lid).
- Toegang met raadgevende stem van een kerkelijke hoogleraar van een openbare universiteit in de vergaderingen van de examencommissies van de faculteit die het onderwijs in opleidingen in de godgeleerdheid verzorgt. Die toegang heeft hij tot het einde van de maand waarin hij de voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens heeft bereikt (artikel 9.52, eerste lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Ontslag bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar

De wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid geeft in artikel 7, eerste lid, onderdeel b, aan dat de doelstelling van ontslag bij een (hogere leeftijd dan) de AOW-gerechtigde leeftijd een objectief gerechtvaardigde doelstelling is. Zie ook het Rapport Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Justitie uit 1995.

Ontslag bij het bereiken van een vaste leeftijd bewerkstelligt dat zonder aanzien des persoons een objectief criterium kan worden gehanteerd, omdat niet hoeft te worden vastgesteld of de betreffende

werknemer nog wel voldoet. Dit is te prefereren boven een stelsel waarbij van geval tot geval zou moeten worden beoordeeld of de ouder wordende werknemer nog wel in staat is zijn werk naar behoren te verrichten. Ook aan het doelmatigheidsvereiste wordt voldaan, aangezien met ontslag op bedoelde leeftijd de genoemde doelstelling wordt verwezenlijkt. Wat betreft het proportionaliteitsvereiste wordt opgemerkt dat hieraan is voldaan, omdat de werknemer (deels) wordt gecompenseerd voor het verlies aan arbeidsinkomen dat hij lijdt door het ontslag.

In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is aangesloten bij de toen geldende ontslagleeftijd voor personen die een rechterlijke functie bekleden, namelijk de leeftijd van 70 jaar.

Colloquium doctum

De leeftijdsgrens van minimaal 21 jaar om te kunnen deelnemen aan het toelatingsonderzoek beoogt te bewerkstelligen dat studenten die hoger onderwijs willen volgen, in het bezit zijn van een diploma dat binnen het voortgezet onderwijs is behaald. Door de leeftijdsgrens wordt in het algemeen voorkomen dat het een gangbare route zou worden dat leerlingen in het voortgezet onderwijs zonder diploma dat onderwijs verlaten en hoger onderwijs gaan volgen. Zonder leeftijdsgrens zou een toelatingsonderzoek onbedoeld het voortijdig stoppen met het voortgezet onderwijs dus kunnen bevorderen. Indien het volgen van hoger onderwijs niet met succes wordt afgerond, heeft een student zonder een voortgezet onderwijsdiploma immers minder kansen op de arbeidsmarkt.

Waar het gaat om situaties waarin het doel niet relevant is (namelijk voor studenten die niet in Nederland voortgezet onderwijs hebben gevolgd en voor studenten die kunstvakonderwijs willen volgen), is er de mogelijkheid om van deze leeftijdsgrens af te wijken (zie artikel 7.29, derde en vierde lid). Voor een buitenlandse student is het evident; voor degene die een toelatingsonderzoek ondergaat voor een kunstvakopleiding, hebben de kwaliteiten die relevant zijn voor het succesvol volgen van een kunstvakopleiding niet altijd een duidelijke relatie met de kwaliteiten die men verwerft in het voortgezet onderwijs.

Het doel kan niet op een andere manier bereikt worden; een ander middel zou zijn dat het vereiste van een diploma in het voortgezet onderwijs te allen tijde geldt. Daarmee zouden volwassenen die in hun jeugd onvoldoende onderwijs hebben gevolgd, maar wel de capaciteiten hebben om hoger onderwijs te volgen, toch eerst voortgezet onderwijs moeten volgen om toegelaten te worden tot het hoger onderwijs. Dit leidt niet tot een compensatie van nadelen van het gebruik van leeftijdsgrens, sterker nog: dit zou volwassenen die ouder zijn dan 21 jaar, verplichten eerst een diploma in het voortgezet onderwijs te halen. Dit is in strijd met het werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van deze volwassenen.

Collegegeld

Doelstelling van de overheid is het waarborgen van de toegankelijkheid van het voltijdse onderwijs: iedere jongere met toereikende capaciteiten moet kunnen studeren, ongeacht de financiële positie van de ouders. Om dit doel te bereiken is een koppeling gelegd tussen de aanspraak op studiefinanciering en het betalen van wettelijk collegegeld. De leeftijdsgrens is dus gekoppeld aan de leeftijdsgrens van 30 jaar, die wordt genoemd in de Wet studiefinanciering 2000. Een student heeft recht op studiefinanciering indien hij of zij bij aanvang van de opleiding jonger dan 30 jaar is. Ook de Wet studiefinanciering 2000 beoogt de toegankelijkheid van het voltijdse onderwijs te garanderen.

De studiefinanciering valt overigens buiten het bereik van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303).

Het verstrekken van studiefinanciering alleen is niet voldoende om te garanderen dat het onderwijs toegankelijk is. Een te hoog collegegeld heft als het ware het effect van de studiefinanciering op. Daarom is er voor jongeren onder de 30 jaar een van overheidswege vastgestelde prijs (= het wettelijk collegegeld). Hierdoor wordt het volgen van het door de overheid bekostigde onderwijs voor jongeren gegarandeerd.

De leeftijdsgrens van 30 jaar is passend, omdat voor hen kan worden uitgegaan dat de financiële positie van de ouders niet meer relevant is.

Leeftijdsonslag

In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek wordt wat betreft het leeftijdsonslag aangesloten bij het besluit van De Minister voor Algemeene Oorlogvoering van het Koninkrijk van 13 september 1945, houdende vaststelling van een leeftijdsgrens voor het vervullen van openbare functies. Volgens dit besluit wordt aan personen, aangesteld of op arbeidsovereenkomst werkzaam in de openbare dienst in beginsel ontslag verleend bij het bereiken van 65 jaar. Artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L303) maakt het mogelijk om leeftijdsgrenzen te hanteren met betrekking tot ontslag van ouderen. De richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld, onverlet (overweging 14). Zie ook artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 4.7 Commissies van beroep personeel bijzondere instellingen

...

5. Op eigen verzoek wordt aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie van beroep ontslag verleend. Bij het bereiken van de **leeftijd van zeventig jaar** wordt hun ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand. Zij worden ontslagen indien zij uit hoofde van ziekte of gebreken ongeschikt zijn hun functie te vervullen alsmede indien zij bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens misdrijf zijn veroordeeld. Alvorens het ontslag op grond van het in de derde volzin bepaalde wordt verleend, wordt de betrokkene van het voornemen tot ontslag in kennis gesteld en wordt hem de gelegenheid geboden zich terzake te doen horen.

...

Artikel 7.29 Vrijstelling op grond van toelatingsonderzoek

1. Het instellingsbestuur kan personen van **eenentwintig jaar en ouder** die niet voldoen aan de in artikel 7.24, eerste onderscheidenlijk tweede lid, bedoelde vooropleidingseis noch daarvan krachtens artikel 7.28 zijn vrijgesteld, van die vooropleidingseis vrijstellen, indien zij bij een onderzoek door een door het instellingsbestuur in te stellen commissie hebben blijk gegeven van geschiktheid voor het desbetreffende onderwijs en van voldoende beheersing van de Nederlandse taal voor het met vrucht kunnen volgen van dat onderwijs.

...

3. Het instellingsbestuur kan ten aanzien van een bezitter van een buiten Nederland afgegeven diploma dat in het eigen land toegang geeft tot een opleiding aan een instelling voor hoger onderwijs, afwijken van de **in het eerste lid genoemde leeftijdsgrens**. Van die leeftijdsgrens kan het instellingsbestuur ook afwijken, indien in bijzondere gevallen geen diploma kan worden overgelegd.

4. Het instellingsbestuur kan ten aanzien van opleidingen op het gebied van de kunst in bijzondere gevallen afwijken van de **in het eerste lid genoemde leeftijd**.

Artikel 7.43 Collegegeld voor voltijdse opleidingen

1. Bij de inschrijving als student voor een voltijdse opleiding aan een universiteit of hogeschool is een collegegeld verschuldigd van € 1 329,58 [per 27 november 2004: € 1496,-] door degene die voor de aanvang van het studiejaar de **leeftijd van 30 jaren** nog niet heeft bereikt, en die

a. de nationaliteit bezit van een staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, of

b. een niet onder a bedoelde vreemdeling is die studiefinanciering geniet krachtens de Wet studiefinanciering 2000.

...

Artikel 7.60 College van beroep voor de examens

...

6. Op eigen verzoek wordt aan de leden en plaatsvervangende leden van het college van beroep ontslag verleend. Bij het bereiken van de **leeftijd van zeventig jaar** wordt hun ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand. Zij worden ontslagen indien zij uit hoofde van ziekte of gebreken ongeschikt zijn hun functie te vervullen alsmede indien zij bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens misdrijf zijn veroordeeld. Alvorens het ontslag op grond van het in de derde volzin bepaalde wordt verleend, wordt de betrokkene van het voornemen tot ontslag in kennis gesteld en wordt hem de gelegenheid geboden zich terzake te doen horen.

Artikel 7.65 Benoeming en ontslag leden en plaatsvervangende leden

...

3. Op eigen verzoek wordt aan de leden en plaatsvervangende leden van het college van beroep bij koninklijk besluit ontslag verleend. Bij het bereiken van de **leeftijd van zeventig jaren** wordt hun bij koninklijk besluit ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand. Zij worden bij koninklijk besluit ontslagen indien zij uit hoofde van ziekte of gebreken blijvend ongeschikt zijn hun functie te vervullen alsmede indien zij bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens misdrijf zijn veroordeeld. Alvorens het ontslag op grond van het in de voorgaande volzin bepaalde wordt verleend, wordt de betrokkene van het voornemen tot ontslag in kennis gesteld en wordt hem de gelegenheid geboden zich terzake te doen horen.

...

Artikel 9.3 Samenstelling college van bestuur; rechtspositie leden

...

2. De leden van het college van bestuur worden door de raad van toezicht benoemd, geschorst en ontslagen. Bij de benoeming wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. De benoeming geschiedt voor een door de raad van toezicht te bepalen termijn. Met het einde van de maand waarin een lid de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend.

...

Artikel 9.19 Verantwoordelijkheden en rechten hoogleraren

...

4. De hoogleraren zijn gerechtigd de titel professor te voeren. De oud-hoogleraren aan wie om gezondheidsredenen, wegens vrijwillig vervroegd uittreden dan wel bij of na het bereiken van de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** eervol ontslag als hoogleraar is verleend, zijn eveneens gerechtigd deze titel te voeren.

Artikel 9.52 Kerkelijke hoogleraren

1. De hoogleraren aan de bij het in werking treden van de wet van 28 april 1876 (Stb. 102) bestaande kerkelijke kweekscholen en seminaria tot opleiding van leraren voor enig kerkgenootschap of kwekelingen voor de geestelijke stand alsmede zij, die een na die inwerkingtreding vanwege de Nederlandse Hervormde Kerk tot hetzelfde doel gevestigde leerstoel bekleden, hebben, voorzover die kweekscholen, seminaria of leerstoelen op 1 januari 1904 waren gevestigd in gemeenten waar een rijksuniversiteit is, tot het einde van de maand waarin zij de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** hebben bereikt, toegang met raadgevende stem in de vergaderingen van de examencommissies van de faculteit die het onderwijs in opleidingen in de godgeleerdheid verzorgt. Bij de examens in die faculteit mogen zij examineren in de door hen onderwezen vakken. De hoogleraren aan de op 1 september 1986 te Amsterdam gevestigde kerkelijke kweekscholen en seminaria tot opleiding van leraren voor enig kerkgenootschap of kwekelingen voor de geestelijke stand alsmede zij, die een op dat tijdstip vanwege de Nederlandse Hervormde Kerk tot hetzelfde doel te Amsterdam gevestigde leerstoel bekleden, hebben dezelfde rechten.

...

Artikel 9.57 Bevoegdheden en ontslag bijzonder hoogleraar

...

3. Met het einde van de maand, waarin een bijzonder hoogleraar de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend.

...

Artikel 10.10 College van bestuur

...

2. De voorzitter en de andere leden kunnen tussentijds worden ontslagen. Dat ontslag geschiedt niet dan nadat Onze minister de bestuursraad en het college van bestuur heeft gehoord. Met het einde van de maand waarin betrokkene de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** heeft bereikt, wordt hem, behoudens in zeer bijzondere gevallen, eervol ontslag verleend.

...

Artikel 11.2 Samenstelling college van bestuur; rechtspositie leden

2. De leden van het college van bestuur worden door de raad van toezicht benoemd, geschorst en ontslagen. Bij de benoeming wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. De benoeming geschiedt voor een door de raad van toezicht te bepalen termijn. Met het einde van de maand waarin een lid van het college van bestuur de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens heeft bereikt**, wordt hem eervol ontslag verleend.

...

Artikel 11.9 Verantwoordelijkheden en rechten hoogleraren

...

4. De hoogleraren zijn gerechtigd de titel professor te voeren. De oud-hoogleraren aan wie om gezondheidsredenen, wegens vrijwillig vervroegd uittreden dan wel bij of na het bereiken van de **voor de openbare dienst geldende functionele leeftijdsgrens** eervol ontslag als hoogleraar is verleend, zijn eveneens gerechtigd deze titel te voeren.

XVIII WET OP HET VOORTGEZET ONDERWIJS

1. Gehanteerde leeftijdsgrenzen

18 jaar en 19 jaar.

2. Beschrijving van het onderscheid op grond van leeftijd in de Wet op het voortgezet onderwijs

Een leerling mag - behoudens ontheffing - geen praktijkonderwijs meer volgen na afloop van het schooljaar waarin hij de leeftijd van 18 jaren heeft bereikt (artikel 27, derde lid).

3. Toets van de objectieve rechtvaardiging

Voor het praktijkonderwijs als schoolsoort is geen cursusduur voorgeschreven. Wegens het ontbreken van een cursusduur is de verblijfsduur gekoppeld aan de leeftijd van de leerling. De leeftijdsgrens beoogt de toetreding van leerlingen op de arbeidsmarkt en het functioneren in de maatschappij te bevorderen. Het praktijkonderwijs is onderwijs voor leerlingen voor wie vaststaat dat orthopedagogische en orthodidactische benadering geboden is. Daarnaast staat bij deze leerlingen vast dat het volgen van onderwijs in een van de leerwegen al dan niet in combinatie met het volgen van leerwegondersteunend onderwijs, niet leidt tot het behalen van een diploma of een getuigschrift voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 29 van deze wet. Het praktijkonderwijs werkt daarom niet met jaarklassen, maar is meer leeftijdsgebonden. Het alternatief voor de verblijfsduur op basis van leeftijd is diplomaonderwijs. Dit is gelet op het bovenstaande onwenselijk. Bovendien wordt dan voorbij geschoten aan het doel van het praktijkonderwijs, en zou voortijdig schoolverlaten in de hand worden gewerkt. Werkloosheid wordt daardoor versterkt.

4. Overzicht van artikelen

Artikel 27 Toelating, verwijdering, voorwaardelijke bevordering en verblijfsduur

...

3. Een leerling mag na vijf jaren te rekenen vanaf het ogenblik dat hij is aangevangen met voortgezet onderwijs, geen onderwijs meer volgen aan een school voor middelbaar algemeen voortgezet onderwijs, aan een school voor voorbereidend beroepsonderwijs en in de eerste drie leerjaren van een school voor hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs. Indien een leerling na 31 januari van het schooljaar aanvangt met voortgezet onderwijs, eindigt het vijfde jaar op 31 juli van het schooljaar waarin de periode van vijf jaren verstrijkt. Een leerling mag geen praktijkonderwijs meer volgen aan een school of afdeling voor praktijkonderwijs na afloop van het schooljaar waarin hij de **leeftijd van achttien jaren** heeft bereikt. Op een daartoe strekkend verzoek van het bevoegd gezag, gedaan in het in de derde volzin bedoelde schooljaar, kan de inspectie toestaan dat de leerling het daaropvolgende schooljaar praktijkonderwijs kan blijven volgen, indien zij van mening is dat zonder het volgen van dit schooljaar de leerling niet voldoende is voorbereid op de functies, bedoeld in artikel 10f, derde lid, derde volzin. De inspectie kan de vierde volzin op overeenkomstige wijze toepassen in het schooljaar waarin de leerling de leeftijd van **19 jaren** heeft bereikt.