



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Uw brief 2060713140
Ons kenmerk AV/IR/2007/15605
Datum 9 mei 2007

Onderwerp Kamervragen van het lid Nicolai

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Nicolai (VVD) over een oordeel van de Commissie gelijke behandeling over de ontslagleeftijd van een piloot.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/15605

Vraag 1.

Bent u op de hoogte van het oordeel van de Commissie gelijke behandeling dat een piloot op zijn 56^e met pensioen moet omdat zijn CAO dit voorschrijft, ook al wil hij zelf doorwerken?

Antwoord 1

Ja, dit oordeel is mij bekend.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het argument dat de betrokken luchtvaartmaatschappij en de vakbond Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers aandroegen bij de Commissie gelijke behandeling, namelijk: het gedwongen pensioen waarborgt de doorstroming van jonge vliegers naar hogere functies. Deelt u de mening dat dit argument voor elke sector kan gelden en daarom niet als reden voor onderscheid op basis van objectieve rechtvaardiging kan gelden?

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de uitspraak in het licht van het feit dat het vliegbrevet geldig is tot 65 jaar en dat ook de deeltijdpensioenregeling vliegen tot 60 jaar mogelijk maakt?

Antwoord 2 en 3

Op grond van artikel 7 WGBL geldt het verbod op leeftijdsdiscriminatie niet wanneer het gemaakte onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het doel van het onderscheid is een regelmatige en voorspelbare doorstroming van vliegers. Door uit te treden op 56-jarige leeftijd maakt een oudere vlieger, die in het verleden zelf heeft geprofiteerd van de doorstroming, plaats voor een jongere vlieger. De doorstroming mag niet afhankelijk zijn van de wensen van individuele vliegers om langer door te werken. De deeltijdpensioenregeling laat de doorstroommogelijkheden voor jongere vliegers in stand door de uittreding op de leeftijd van 60 jaar te koppelen aan een beperking van de arbeidsomvang. Voor de beoordeling van de noodzakelijkheid van dit middel was onder meer van belang dat deze regeling een nagenoeg compleet draagvlak kent onder de verkeersvliegers. Verder bleef onweersproken dat de verkeersvliegers een groter dan gebruikelijk financieel belang hebben bij een snel doorlopen van de verschillende functies.

In andere oordelen heeft de Commissie gelijke behandeling de doorstroming niet als legitiem doel erkend. In die zaken was er geen sprake van een geconcretiseerde behoefte aan doorstroming en was er ook geen sprake van enige mate van overeenstemming. Ik deel daarom ook niet de mening dat doorstroming zonder meer in elke sector als objectieve rechtvaardiging kan dienen voor het maken van onderscheid naar leeftijd bij het beëindigen van de arbeidsverhouding.



Ons kenmerk AV/IR/2007/15605

Vraag 4

Hoe beoordeelt u de uitspraak in het licht van het kabinetsbeleid om oudere werknemers langer aan de slag te houden?

Antwoord 4

Naar het oordeel van de Commissie gelijke behandeling zijn er ruime mogelijkheden voor verkeersvliegers na hun pensionering hun carrière desgewenst voort te zetten.

Vraag 5

Welke mogelijkheden heeft u om de uitspraak van de Commissie gelijke behandeling aan te vechten? Gaat u van deze mogelijkheid gebruik maken?

Antwoord 5

Het is niet aan mij om te treden in individuele gevallen. De betrokkenen kunnen het oordeel van de Commissie gelijke behandeling voorleggen aan de rechter.

Vraag 6

Welke andere maatregelen kunt u in dit kader nemen om ervoor te zorgen dat mensen die willen werken dit ook daadwerkelijk kunnen?

Antwoord 6

Al door het vorige kabinet zijn maatregelen ingezet om enerzijds vroegtijdig stoppen met werken te ontmoedigen, en anderzijds om de beeldvorming over ouderen te veranderen, inzetbaarheid te vergroten en re-integratiemogelijkheden voor 45-plussers te verbeteren. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid, de 'Regiegroep GrijsWerk' en het Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plus. In het Coalitieakkoord van 7 februari 2007 staan extra maatregelen genoemd om het aantrekkelijker te maken dat mensen langer blijven werken (arbeidskorting ouderen, AOW-heffing).