



**STICHTING
VAN DE ARBEID**

AANBEVELING WERVING EN SELECTIE

Oktober 2006

publicatienr. 11/06

Colofon

De Stichting van de Arbeid, opgericht in 1945, is een landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland. Dit overlegorgaan heeft een privaatrechtelijke vorm.

Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd:

- de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW),
- de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB),
- de Federatie Land- en Tuinbouw-organisatie Nederland (LTO),
- de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV),
- het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV),
- de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: info@stvda.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2006, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5
AANBEVELING WERVING EN SELECTIE	7
TOELICHTING	9

Bijlage 1 NVP sollicitatiecode
Dé gedragscode voor werving en selectie

Bijlage 2 NVP klachteninstantie

Bijlage 3 Verklaring Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Bijlage 4A Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
d.d. 26 oktober 2005

Bijlage 4B Brief van de Stichting van de Arbeid, d.d. 11 oktober 2006

Bijlage 5 Adressen

VOORWOORD

Werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid hebben in maart 2000 een Aanbeveling Werving & Selectie vastgesteld.¹

Hierin staan aanbevelingen aan ondernemingen om een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid te voeren. De uitgangspunten hiervan worden nader benoemd. In dat verband wordt verwezen naar de NVP-Sollicitatiecode, die in overleg met de Stichting tot stand is gekomen.² De NVP-Sollicitatiecode voorziet tevens in de mogelijkheid voor sollicitanten om, ter toetsing aan genoemde code, een schriftelijke klacht in te dienen bij de daartoe ingestelde NVP-Klachteninstantie.

Uit onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is gebleken dat bij 50 procent van de ondernemingen en instellingen de NVP-Sollicitatiecode resp. de NVP-Klachteninstantie bekend is.³ Het aantal cao's waarin verwezen wordt naar de sollicitatiecode en klachteninstantie is slechts beperkt.

Een en ander was aanleiding voor de minister van SZW om de Stichting hierop bij brief van 26 oktober 2005 te attenderen. Dit ging gepaard met het verzoek te overwegen om aan cao-partijen een aanbeveling te doen teneinde een mogelijkheid van klachtenbehandeling voor sollicitanten tot stand te brengen.

Hierbij zij overigens aangetekend dat de Stichtingsaanbeveling als zodanig primair gericht is op ondernemingen, aangezien regelingen op het gebied van werving en selectie vooral hun uitwerking op dat niveau moeten krijgen en minder op bedrijfstakniveau.

Inmiddels zijn na vaststelling van eerdergenoemde Stichtingsaanbeveling ruim vijf jaren verstreken. In deze periode hebben zich nieuwe ontwikkelingen voltrokken in de arbeidsverhoudingen die ook hun weerslag hebben op het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen. Illustratief voor die ontwikkelingen zijn met name: op de arbeidsmarkt een toegenomen mobiliteit en veranderende vraag- en aanbodverhoudingen, in het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen een grotere dynamiek (onder invloed van economische globalisering en technologische ontwikkelingen), en in wet- en regelgeving een grotere nadruk op gelijke behandeling van (diverse categorieën) werknemers.

Voor de NVP was dat aanleiding om de Sollicitatiecode te actualiseren. Deze aanpassing aan gewijzigde omstandigheden komt onder meer tot uiting in een ondertiteling: de NVP Sollicitatiecode, *dé gedragscode voor werving en selectie*.

Het overleg met de Stichting over deze nieuwe code heeft tevens geleid tot een actualisering van de Aanbeveling Werving & Selectie die hierbij opnieuw onder de aandacht van vooral ondernemingen en daarnaast van cao-partijen wordt gebracht.

¹ *Aanbeveling Werving & Selectie, 9 maart 2000*, publicatienr. 5/00

² Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling, *NVP-Sollicitatiecode* (vanaf 1979).

³ Ministerie van SZW (2004) *Werving en selectie in CAO's (2004)*, december 2004; zie ook het in onderzoek uitgevoerd door IVA (in opdracht van het ministerie van SZW) uit 2005: *Gelijke behandeling in bedrijf*, juni 2005.

AANBEVELING WERVING EN SELECTIE

1. De Stichting van de Arbeid beveelt ondernemingen aan om een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid te voeren, dat is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 - Een ieder heeft gelijke kansen bij de toegang tot de onderneming, onverlet de objectieve en reële functievereisten.
 - Sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de inhoud van de vacante functie.
 - Van sollicitanten wordt slechts die informatie gevraagd die nodig is voor de beoordeling van hun geschiktheid voor de functie. Omgekeerd mag de onderneming ervan uitgaan dat de sollicitant ook alle informatie verschaft die nodig is om een waar en getrouw beeld te krijgen van de geschiktheid van de sollicitant voor de vacante functie.
 - De informatie die van sollicitanten verkregen is, wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld.
 - Als de sollicitant(e) schriftelijk bij de onderneming een klacht indient over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling, zal de betrokken onderneming daarop binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren.
 - Waar een ondernemingsraad, respectievelijk een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt deze jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de klachten die bij de onderneming zijn ingediend.

2. In het licht van het bovenstaande beveelt de Stichting van de Arbeid ondernemingen aan om de NVP-Sollicitatiecode⁴ toe te passen, dan wel een regeling te treffen die is vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en die op deze NVP-Sollicitatiecode is gebaseerd. De Stichting van de Arbeid brengt daarbij specifiek onder de aandacht dat de NVP-Sollicitatiecode de sollicitant de mogelijkheid geeft om een schriftelijke klacht ter toetsing aan de code voor te leggen aan de NVP.⁵

3. De Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen aan om te stimuleren dat ondernemingen bij hun wervings- en selectiebeleid de bovengenoemde punten in acht nemen. Daartoe staan cao-partijen diverse instrumenten ter beschikking: vastlegging in (een protocol van) de cao, voorlichting(-sbijeenkomsten), brochures, enzovoorts.
De Stichting van de Arbeid roept cao-partijen op deze instrumenten te benutten.

⁴ Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP); de volledige titel luidt *NVP-Sollicitatiecode, dé gedragscode voor werving en selectie*. Zie voor de volledige tekst: bijlage 1.

⁵ Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode; zie bijlage 2.

Toelichting

Algemeen

Een zorgvuldige personeelsvoorziening is van essentieel belang voor het goed functioneren van ondernemingen. Een faire kans voor werkzoekenden op een baan naar wens is een basisvoorwaarde voor het streven naar betaald werk voor iedereen. Grote economische structuurwijzigingen raken ondernemingen én werknemers. Van ondernemingen wordt gevraagd snel te kunnen inspelen op veranderingen in de markt en op technologische ontwikkelingen. Van werknemers wordt een brede inzetbaarheid binnen de onderneming gevraagd en een grote wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Beide aspecten hangen nauw met elkaar samen. Werkzekerheid treedt daardoor in toenemende mate in de plaats van baanzekerheid.

Een en ander betekent dat werkgevers en werknemers/werkzoekenden vaak te maken hebben met werving en selectie van werknemers, hetgeen het belang van een doelmatige en zorgvuldige procedure onderstreept.

Werving en selectie kunnen langs velerlei wegen plaatsvinden, formeel dan wel informeel, waaronder de sollicitatie per e-mail. De situatie waarvoor deze aanbeveling is geschreven betreft de gevallen waarin de onderneming zelf de werving en selectie verricht. Dat geldt ook voor de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (zie hierna).

De Stichtingsaanbeveling is allereerst gericht op ondernemingen, aangezien regelingen op het gebied van werving en selectie vooral hun uitwerking op het niveau van ondernemingen krijgen en minder op bedrijfstakniveau. Maar omdat het bij werving en selectie gaat om een belangrijk aspect van de arbeidsverhoudingen, vraagt de Stichtingsaanbeveling ook de aandacht van cao-partijen voor dit onderwerp.

Ad 1

De uitgangspunten voor een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid richten zich primair op ondernemingen of zelfstandige concernonderdelen.

Wat betreft het uitgangspunt van gelijke kansen verwijst de Stichting van de Arbeid ook naar haar 'Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt' van januari 2006.⁶

Ad 2

De sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) is in overleg met de Stichting van de Arbeid tot stand gekomen. De code geeft regels voor een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid.

De code leent zich voor een nadere uitwerking in een ondernemingsregeling, zo dit wenselijk wordt geoordeeld. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ter zake van een voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van werving en selectie (artikel 27, eerste lid Wet op de ondernemingsraden). Indien in de onderneming een personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, ligt het in de rede deze bij de ontwikkeling van het

⁶ Stichting van de Arbeid (2006) *Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt*, – publicatienr. 2/06, 20 januari 2006. Zie bijlage 3.

wervings- en selectieproces te betrekken.

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat de klachteninstantie van de NVP een belangrijke functie kan vervullen. Het ligt hierbij voor de hand dat een sollicitant met een klacht over een sollicitatieprocedure zich in eerste instantie wendt tot de desbetreffende onderneming. Wanneer dit niet leidt tot een bevredigende afhandeling van de klacht, respectievelijk wanneer niet binnen een redelijke termijn wordt gereageerd, kan de sollicitant zich met een schriftelijke klacht wenden tot de NVP.

De Stichting wijst erop dat klachten wegens inbreuk op wettelijke regelingen buiten de 'scope' van de klachteninstantie blijven. Deze klachten zijn immers voor te leggen aan de rechter, of – bij wettelijk verboden discriminatie – ook aan de Commissie Gelijke Behandeling of – bij aanstellingskeuringen – aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen.

Het gaat hierbij om:

- de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- de Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homo-seksuele gerichtheid of burgerlijke staat);
- de Wet medische keuringen;
- de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid;
- de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte.

De klachteninstantie van de NVP is gefundeerd op de Sollicitatiecode, die voorziet in een helder toetsingskader.

Uitgangspunten voor de klachtenprocedure zijn onafhankelijke deskundigheid, inzichtelijkheid en toegankelijkheid, zorgvuldigheid, betrouwbaarheid en snelheid. Daarbij is ook van belang dat de onderneming waartegen de klacht zich richt, de gelegenheid krijgt om haar visie te geven.

De uitspraak van de NVP wordt toegezonden aan de klager en in afschrift aan de onderneming en heeft in de visie van de Stichting het karakter van een zwaarwegend advies aan betrokkenen.

De NVP stelt jaarlijks een verslag op over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de klachten. Mede aan de hand hiervan zal de Stichting de ontwikkelingen volgen en desgewenst evalueren.

Ad 3

Cao-partijen op bedrijfstak- of concernniveau kunnen een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid van ondernemingen of zelfstandige concernonderdelen bevorderen. Daartoe staan cao-partijen diverse instrumenten ter beschikking, zoals vastlegging in (een protocol van) de cao, voorlichting(sbijeenkomsten), brochures en toezending van de NVP-Sollicitatiecode aan hun leden.

Wat betreft de drie laatstgenoemde mogelijkheden kunnen zij dit gezamenlijk en/of afzonderlijk doen.

NVP SOLLICITATIECODE

DÉ GEDRAGSCODE VOOR WERVING & SELECTIE

De NVP Sollicitatiecode (hierna te noemen: 'de code') bevat basisregels die arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) en sollicitanten naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure.

De code is chronologisch opgebouwd vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling. De arbeidsorganisatie kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding bestaat.

De NVP zal de praktijk van werving en selectie door arbeidsorganisaties volgen en haar invloed aanwenden om deze op het door haar voorgestane peil te brengen en te houden. De code is opgesteld in overleg met de Stichting van de Arbeid.

1 Uitgangspunten

- 1.1 De code is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 - . een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; de arbeidsorganisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie);
 - . de sollicitant wordt deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie;
 - . de arbeidsorganisatie vraagt van de sollicitant slechts die informatie die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
 - . de sollicitant verschaft aan de arbeidsorganisatie de informatie die deze nodig heeft om een waar en getrouw beeld te krijgen van de geschiktheid van de sollicitant voor de vacante functie;
 - . de van de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld; ook in andere opzichten wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
 - . op een door de sollicitant schriftelijk bij de arbeidsorganisatie ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken arbeidsorganisatie schriftelijk gereageerd.
- 1.2 Het is van belang dat de sollicitant duidelijkheid heeft over de te volgen sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien de arbeidsorganisatie afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan de sollicitant meedeelt en toelicht. De sollicitant kan, indien daartoe aanleiding bestaat, om een afwijking van de procedure verzoeken.
- 1.3 De code is van toepassing op een procedure die erop gericht is om een vacature binnen een arbeidsorganisatie te vervullen en waarvoor de werving van kandidaten plaatsvindt door a) openbare bekendmaking, zoals advertenties in kranten, radio, internet, b) binnen beperkte kring, zoals via kennissen of familie, CWI, publicatieborden, interne werving en c) via uitzendbureaus, werving- en selectiebureaus, executive search.

1.4 De code sluit aan bij bestaande Europese (inclusief Nederlandse) wet- en regelgeving.

2 Ontstaan van de vacature

2.1 Indien de arbeidsorganisatie besluit dat er een vacature is of komt en dat die vervuld moet worden, maakt zij een beschrijving van de vacante functie waarin de relevante kenmerken worden vermeld. Daartoe behoren in elk geval: functie-eisen, taakinhoud en verantwoordelijkheden, plaats in de organisatie, aard van het dienstverband (bijvoorbeeld tijdelijk of detachering), arbeidstijden en arbeidsduur (bijvoorbeeld ploegendienst of deeltijd) en standplaats.

2.2 Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken worden slechts gesteld indien deze in verband met een goede functievervulling noodzakelijk zijn en voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen.

3 Werving

3.1 Een personeelsadvertentie vermeldt, naast de relevante kenmerken van de vacature, de wijze van solliciteren (bijvoorbeeld of een sollicitatieformulier moet worden ingevuld), de door de sollicitant te verschaffen informatie (zoals opleiding, diploma's, arbeidsverleden en ervaring), eventuele bijzondere selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek en/of assessment), een eventuele aanstellingskeuring, een verplicht antecedentenonderzoek en de termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd.

3.2 Wanneer het stellen van een leeftijdsgrens noodzakelijk is, wordt de reden daarvan aangegeven.

3.3 Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en de reden gegeven.

3.4 De arbeidsorganisatie verlangt van de sollicitant geen pasfoto voordat zij de sollicitant heeft uitgenodigd.

4 Selectiefase

4.1 De arbeidsorganisatie bericht de sollicitant zo spoedig mogelijk (binnen enkele weken) na de sluitingsdatum voor reacties:

- . of hij wordt afgewezen;
- . of hij wordt uitgenodigd;
- . of zijn sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).

Indien de sollicitant voor een bezoek wordt uitgenodigd of indien zijn sollicitatie wordt aangehouden, stuurt de arbeidsorganisatie samen met dit bericht de bij haar geldende sollicitatieprocedure, met inbegrip van de verwachte duur daarvan.

4.2 De arbeidsorganisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn.

- 4.3 De arbeidsorganisatie kan de sollicitant verzoeken zich te legitimeren met een geldig legitimatiebewijs.
- 4.4 De sollicitant verschaft de arbeidsorganisatie de informatie die een waar en getrouw beeld geeft van zijn vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring) en hij houdt geen informatie achter waarvan hij weet of behoort te weten dat deze van belang is voor de vervulling van de vacante functie waarop hij solliciteert.
- 4.5 De arbeidsorganisatie verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature en van de arbeidsorganisatie.
- 4.6 De arbeidsorganisatie geeft in de openbare bekendmaking van de vacature of in de procedure duidelijkheid over het wel of niet vergoeden van de door de sollicitant in redelijkheid gemaakte kosten.

5 Nader onderzoek

- 5.1 Indien de arbeidsorganisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden en/of andere bronnen, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming, tenzij zulks niet vereist is op grond van een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. Bij derden en andere bronnen verkregen informatie zal, indien relevant, met de sollicitant worden besproken.
- 5.2 Een psychologisch onderzoek of assessment kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog met inachtneming van de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De psycholoog behoeft toestemming van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (de arbeidsorganisatie) te kunnen verstrekken.
- 5.3 Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling kan slechts plaatsvinden indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld en uitsluitend nadat alle overige beoordelingen van geschiktheid hebben plaatsgevonden aan het einde van de selectieprocedure. Het onderzoek wordt verricht door een keurend arts, met inachtneming van de voor een dergelijk onderzoek geldende wettelijke regels.

Bij een aanstellingskeuring vormen de Wet op de Medische keuringen, het Protocol Aanstellingskeuringen van juni 1995ⁱ en het Besluit aanstellingskeuringen van november 2001ⁱⁱ het richtsnoer.

6 Afwijzing, afronding sollicitatieprocedure en aanstelling

- 6.1 Indien de arbeidsorganisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de vervulling van de vacature, ontvangt deze binnen twee weken na dit besluit schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd. De afwijzing geschiedt schriftelijk (per brief of e-mailbericht).

- 6.2 De sollicitatieprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de vacature is vervuld door een of meerdere sollicitanten dan wel doordat de arbeidsorganisatie heeft besloten dat de vacature vervalt. Allen die op dat moment nog deelnemen aan de procedure worden hierover binnen twee weken schriftelijk bericht.
- 6.3 Voor zover van toepassing worden (schriftelijke) gegevens afkomstig van een sollicitant binnen vier weken na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders met de sollicitant is overeengekomen.
- 6.4 Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen schriftelijk vastgelegd.

7 Klachtenbehandeling door de arbeidsorganisatie

- 7.1 De arbeidsorganisatie onderzoekt schriftelijke klachten van sollicitanten die van oordeel zijn dat zij onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld, waarna de sollicitant binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd wordt geïnformeerd over de bevindingen van de arbeidsorganisatie.
- 7.2 De ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging, wordt jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de ingediende klachten.

8 Klachtenbehandeling door de NVP

- 8.1 Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht omtrent een sollicitatieprocedure heeft gericht tot de betrokken arbeidsorganisatie en daarop geen of een onbevredigende reactie heeft gekregen, kan zich met zijn schriftelijke klacht wenden tot de NVP. De NVP toetst deze schriftelijke klacht vervolgens aan deze code. De NVP stelt de arbeidsorganisatie waartegen de klacht zich richt in de gelegenheid om schriftelijk te reageren op hetgeen de klager naar voren heeft gebracht. De uitspraak van de NVP wordt toegezonden aan de klager en in afschrift aan de betrokken arbeidsorganisatie.
- 8.2 De uitspraak is niet bindend. De NVP kan haar oordeel vergezeld doen gaan van een aanbeveling aan de arbeidsorganisatie, welke aanbeveling kan bijdragen aan een zorgvuldig werving- en selectiebeleid.
- 8.3 Klachten wegens inbreuk op een wettelijke regelingⁱⁱⁱ worden niet in behandeling genomen. Klager wordt gewezen op de mogelijkheid zijn klacht voor te leggen aan de rechter, respectievelijk wanneer het (wettelijk verboden) discriminatie betreft ook aan de Commissie Gelijke Behandeling (www.cgb.nl) en wanneer het een aanstellingskeuring betreft ook aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (www.aanstellingskeuringen.nl).

U kunt contact opnemen met de Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode voor informatie over de code of als u een klacht wilt indienen.

De Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode is van woensdag t/m vrijdag van 9.00 uur tot 17.00 uur telefonisch bereikbaar.

Klachteninstantie NVP Sollicitatiecode
Postbus 70
3430 AB Nieuwegein
T 030 605 57 84
F 030 234 39 91
sollicitatiecode@nvp-plaza.nl
www.nvp-plaza.nl

ⁱ Het protocol aanstellingskeuringen is ondertekend door de centrale organisaties van: werknemers, werkgevers, patiënten/consumenten, artsen en arbo-diensten. Het protocol kan worden opgevraagd bij de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst, Lomanlaan 103, 3526 XD Utrecht, 030 282 39 11.

ⁱⁱ Het Besluit van 23 november 2001 tot regeling van de klachtenbehandeling aanstellingskeuringen is op 1 februari 2002 in werking getreden. Dit besluit legt de organisatie onder meer de volgende verplichtingen op. De organisatie stelt de sollicitant die daarom verzoekt tijdig voor de aanstellingskeuring het desbetreffende advies van de arbo-dienst ter beschikking. De organisatie informeert de sollicitant over de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen

ⁱⁱⁱ Het betreft hier de Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en ook de Wet medische keuringen met de daarop gebaseerde Besluiten aanstellingskeuringen en klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. Ook kunnen worden genoemd de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Het juridische spreekuur van de Commissie Gelijke Behandeling is te bereiken op werkdagen tussen 14.00 uur en 16.00 uur, tel. 030 8883888.

De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen is te bereiken onder tel. 030 272 30 44.

Voor informatie over bescherming persoonsgegevens kunt u terecht bij www.cbpweb.nl.

Klachteninstantie

NVP-Sollicitatiecode

De NVP-Sollicitatiecode die in overleg met de Stichting van de Arbeid is opgesteld, is bedoeld voor allen die met werving en selectie in aanraking komen.

Daarnaast heeft de NVP een klachteninstantie in het leven geroepen die klachten van sollicitanten over sollicitaties behandelt. Deze klachten worden door de klachteninstantie getoetst aan de NVP-Sollicitatiecode. De klachteninstantie houdt zich naast *de behandeling van klachten* bezig met *het bekendheid geven aan en actualisering* van de NVP-Sollicitatiecode.

De klachteninstantie bestaat uit 4 NVP-leden bijgestaan door 1 bureaumedewerker. De maximale zittingsduur van de leden is 3 jaar. Om de continuïteit te waarborgen wordt er getrapt afgetreden. De aftredende is 1 maal aansluitend herkiesbaar. De leden van de klachteninstantie hebben ruime ervaring met werving en selectie van nieuwe medewerkers. Bij voorkeur is de verdeling als volgt: een ervaren Human Resource Manager uit het bedrijfsleven en een uit de publieke sector, en een ervaren recruiter van bijvoorbeeld een werving en selectiebureau of een grote onderneming.

Procedure

- *telefonische klachten*

Als een klacht telefonisch op het bureau binnenkomt, wordt deze ook telefonisch afgehandeld door de bureaumedewerker. In de praktijk betekent dit dat een luisterend oor wordt geboden en dat de klacht geregistreerd wordt. Eventueel kan klagers worden gewezen op de mogelijkheid een schriftelijke klacht in te dienen of andere instanties te benaderen, die behulpzaam kunnen zijn. Een advies kan ook luiden de klacht eerst te bespreken met de arbeidsorganisatie.

- *schriftelijke klachten*

1. De klachteninstantie toetst de klacht aan de NVP-Sollicitatiecode.
2. De klachteninstantie beoordeelt of de klacht ontvankelijk is. De klacht is niet-ontvankelijk indien:
 - de klacht betrekking heeft op een *wettelijke regeling**. De klager wordt in dit geval gewezen op de mogelijkheid de klacht in te dienen bij de Commissie Gelijke Behandeling of de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen of voor te leggen aan de rechter;
 - de klacht nog in behandeling is bij de arbeidsorganisatie. De arbeidsorganisatie beantwoordt de klacht binnen 1 maand, na deze termijn kan de klacht eventueel in behandeling genomen worden.

3. De klager krijgt binnen een week een schriftelijke bevestiging van ontvangst. In deze bevestiging wordt de klager ook op de hoogte gesteld van de procedure van de klachtenbehandeling en de te verwachten behandelingstermijn.
4. De arbeidsorganisatie wordt in de gelegenheid gesteld te reageren op de klacht.
5. De bureaumedewerker verzamelt de gegevens over de klacht en stuurt deze in afschrift aan de leden van de klachteninstantie, vergezeld van een concept-antwoord. Als de reacties van de leden van de klachteninstantie tegenstrijdig zijn, wordt er een vergadering van de klachteninstantie belegd om tot consensus te komen.
6. Na bespreking met de klachteninstantie krijgt de klager een uitspraak over de klacht. Een afschrift wordt gezonden naar de arbeidsorganisatie.

Alle klachten worden geregistreerd.

Bekendheid geven aan de NVP-Sollicitatiecode

Jaarverslag

Jaarlijks zal er een verslag gemaakt worden van de activiteiten van de klachteninstantie.

Informatie-aanvragen

Bij de bureaumedewerker kan de NVP-Sollicitatiecode worden opgevraagd. Daarnaast beantwoordt de bureaumedewerker de vragen om informatie over de NVP-Sollicitatiecode. De nadruk van de informatieverstrekking zal liggen op de toepassing van de regels zoals genoemd in de NVP-Sollicitatiecode. Indien van toepassing zal de klager gewezen worden op de mogelijkheid de klachten te melden bij andere instanties.

Actualisering van de NVP-Sollicitatiecode

De klachteninstantie heeft als taak de ontwikkelingen en wetgeving op het terrein van werving en selectie te volgen en daar waar nodig voorstellen te doen aan het Bestuur van de NVP om in overleg met de Stichting van de Arbeid wijzigingen in de NVP-Sollicitatiecode aan te brengen.

*

- *de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid;*
- *de Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat);*
- *de Wet medische keuringen.*

Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt ¹

De Nederlandse Grondwet en andere regelgeving

Artikel 1 van Hoofdstuk 1 'Grondrechten' van de Grondwet luidt als volgt:

'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

De verboden discriminatiegronden worden slechts bij wijze van voorbeeld, dus niet limitatief, opgesomd, zoals blijkt uit de formule 'of op welke grond dan ook'.

Sinds 1 september 1994 geldt de Algemene wet gelijke behandeling, waarin artikel 1 van de Grondwet nader wordt uitgewerkt. Naast de in artikel 1 van de grondwet uitdrukkelijk genoemde gronden, schrijft deze wet ook gelijke behandeling op grond van nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat voor.

Ten slotte laten ook diverse internationale verdragen er geen twijfel over bestaan, dat discriminatie ontoelaatbaar is en gelijke behandeling de norm.

Ter uitvoering van Europese regelgeving is sinds de jaren tachtig de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangepast en uitgebreid.

Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Uit het voorgaande blijkt reeds, welke hoge waarde in onze samenleving aan het gelijkheids- resp. non-discriminatiebeginsel wordt toegekend. Het spreekt daarmee vanzelf dat dit beginsel ook voor de arbeidsmarkt dient te gelden. Het doel is dan gelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen. Elementen waar dan in het bijzonder de aandacht naar uitgaat zijn werving en selectie, feitelijke tewerkstelling, beloning, promotie en opleiding/scholing.

¹ Het betreft hier de Verklaring die de Stichting van de Arbeid publiceerde in november 1998, voorzien van enkele technische aanpassingen. De Verklaring uit 1998 was een actualisering van de eerste Verklaring van juni 1993.

Wanneer een keuze moet worden gemaakt uit voor de functie geschikt gebleken kandidaten, kan soms uit een oogpunt van bevordering van gelijke kansen de voorkeur worden gegeven aan personen behorend tot een groep die in een zekere achterstandspositie (op het desbetreffende deel van de arbeidsmarkt) verkeert.

Bij dergelijke zgn. voorrangs- of voorkeursbehandeling wordt aan de gelijke kans van ieder individu afzonderlijk als het ware iets afgedaan ter vermindering of opheffing van feitelijke ongelijkheden voor bepaalde groepen. Ook dan dient echter het geschiktheids criterium centraal te blijven staan, in die zin dat betrokkenen moeten voldoen aan de objectieve en reële functievereisten. Voorkeursbeleid kan naar inhoud en vorm van maatregelen variëren. Het dient echter wel in verhouding te staan tot het te bereiken doel.

Oproep van de Stichting van de Arbeid

De Stichting acht het, in het licht van het voorgaande, van groot belang dat het beginsel van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en in ondernemingen nadrukkelijk toepassing vindt. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen.

Het beleid van ondernemingen en van organisaties van werkgevers en van werknemers dient uit te gaan van resp. gericht te zijn op het bevorderen en creëren van gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming, ongeacht geslacht, sekse, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geloofs- / levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, etnische herkomst, nationaliteit, arbeidsduur, leeftijd of gezondheid / handicap, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten.²

Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats. Er kan sprake zijn van ingeslopen processen en gewoonten of van achterhaalde of minder relevante functie-eisen. Eveneens onderkent de Stichting dat iedereen zich schuldig kan maken aan ongelijke behandeling, zowel leidinggevend als collega's.

De Stichting beveelt partijen bij CAO's resp. ondernemingsregelingen aan om – voorzover nodig – op de hun passende wijze te bevorderen dat het beleidsuitgangspunt van gelijke behandeling zijn vertaling vindt in het sociale en personeelsbeleid van ondernemingen. Regelingen op het gebied van aanstelling, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag lenen zich hiervoor in het bijzonder.

Voorts wijst de Stichting op de rol die ondernemingsraden in dit opzicht kunnen vervullen, mede gelet op de hun in artikel 28, derde lid Wet op de ondernemingsraden opgedragen taak. Deze behelst dat de ondernemingsraad in het algemeen dient te waken tegen discriminatie in de onderneming en gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van allochtone en gehandicapte werknemers moet bevorderen.

² Zie ook Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling Werving & Selectie*, met als bijlage de *Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt*, 9 maart 2000 – publicatienr. 5/00. Begin 2006 zal deze aanbeveling worden geactualiseerd incl. de desbetreffende bijlage.

Behandeling van klachten van individuele werknemers in verband met ongelijke behandeling

Een beleid gericht op het tegengaan van ongelijke behandeling sluit natuurlijk niet uit, dat een werknemer zich ongelijk behandeld acht. Indien deze werknemer daaraan uitdrukking wenst te geven, verdient het de voorkeur dat – eventueel als eerste stap – de desbetreffende klacht rechtstreeks, snel, informeel en binnen de onderneming wordt aangekaart, besproken en – zo mogelijk – tot een oplossing wordt gebracht. Daar waar klachtenregelingen bestaan in de onderneming zou deze klachtvorm expliciet in de regeling kunnen worden genoemd.³

De klagende werknemer (of de klachtenbegeleider) zal over die informatie moeten kunnen beschikken, die hij ter onderbouwing van zijn klacht aan de werkgever vraagt, waarbij echter met privacybelangen van andere werknemers rekening wordt gehouden.

De behandeling van de klacht binnen de onderneming – al dan niet op basis van een klachtenregeling – laat onverlet, dat een werknemer zich vervolgens kan wenden tot een rechterlijke instantie die bevoegd is terzake te oordelen. Op grond van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de Arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap, de Algemene wet gelijke behandeling, alsmede artikel 7:648 BW (gelijke behandeling voltijdwerkers-deeltijdwerkers) en artikel 7:649 BW (gelijke behandeling van werknemers met een contract voor bepaalde – onbepaalde tijd) is ook een beroep op de Commissie Gelijke Behandeling mogelijk.

Den Haag, 13 januari 2006

³ Verwezen zij ook naar de *Overwegingen en aanbevelingen inzake het klachtrecht van individuele werknemers* van de Stichting van de Arbeid d.d. 3 januari 1990.



Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
AV/IR/2005/60002

Doorkiesnummer
(070) 333 4510

Onderwerp
Aanbieding bedrijvenonderzoek 'Gelijke
behandeling in bedrijf'

Datum
26 OKT. 2005

Contactpersoon
M.J.M. Rensen

./ Hierbij doe ik u toekomen het bedrijvenonderzoek 'Gelijke behandeling in bedrijf'.

In het onderzoek is bij bedrijven en instellingen informatie verzameld over de toepassing van wet- en regelgeving met betrekking tot zes deelterreinen op het gebied van gelijke behandeling bij arbeid. Het betreft hier zowel door de overheid geïnitieerde wetgeving en beleid alsook richtlijnen en protocollen uit de hoek van de sociale partners, zoals de Aanbevelingen werving en selectie van de Stichting van de Arbeid.

Het bedrijvenonderzoek heeft betrekking op de volgende onderwerpen:

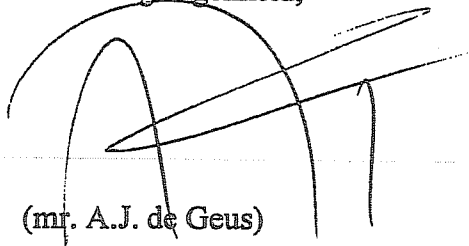
1. Zorgvuldige werving en selectie
2. Aanstellingskeuringen
3. Voorkeursbeleid
4. Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs
5. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
6. Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid

./ Voor het eerste onderwerp (zorgvuldige werving en selectie) wordt hierbij tevens het CAO-onderzoek 'Werving en selectie in CAO's (2004)' aangeboden, dat is uitgevoerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In reactie op het onderzoek heb ik de Stichting van de Arbeid in overweging gegeven om terzake (nadere) aanbevelingen te doen aan CAO-partijen (zie bijlage).

Voorts wijs ik u erop dat ik heden Uw Kamer ook heb geïnformeerd over het onderzoek 'Policy instruments to enhance compliance with equal treatment rules', waarin instrumenten om de naleving van gelijke behandeling te bevorderen centraal staan.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized arch over a smaller arch, with a long horizontal stroke extending to the right.

(mr. A.J. de Geus)

Aan het ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
T.a.v. de heer mr. A.J. de Geus
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Bijlage 4B

Den Haag : 11 oktober 2006
Ons kenmerk : S.A.06.075.62 JM/JS
Uw Kenmerk : AV/IR/2005/60002
Betreft : Zorgvuldige werving en selectie

Geachte heer De Geus,

Bijgaand ontvangt u de geactualiseerde aanbeveling Werving en selectie van de Stichting van de Arbeid.

De vorige aanbeveling Werving en selectie dateert van maart 2000. Sindsdien hebben zich nieuwe ontwikkelingen voltrokken in de arbeidsverhoudingen die ook hun weerslag hebben op het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen. Illustratief voor die ontwikkelingen zijn met name: op de arbeidsmarkt een toegenomen mobiliteit en veranderende vraag- en aanbodverhoudingen, in het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen een grotere dynamiek (onder invloed van economische globalisering en technologische ontwikkelingen), en in wet- en regelgeving een grotere nadruk op gelijke behandeling van (diverse categorieën) werknemers. Ook kan gewezen worden op de massale doorbraak van het gebruik van de digitale wervingskanalen. Om deze redenen achtte de Stichting van de Arbeid het nuttig om na te gaan of deze aanbeveling een actualisatie behoefde.

De totstandkoming van deze aanbeveling heeft wat langer op zich laten wachten dan voorzien. De reden hiervan was dat de NVP, in goed overleg met de Stichting, besloten had de Sollicitatiecode te herijken aan de gewijzigde maatschappelijke omstandigheden. Uit de toevoeging van een ondertitel, *dé gedragcode voor werving en selectie* blijkt al dat de Sollicitatiecode vernieuwd is.

De Stichting van de Arbeid heeft gemeend dat het nuttig was met het uitbrengen van de aanbeveling te wachten op de vernieuwde Sollicitatiecode om zodoende voor deze code zo breed mogelijk de aandacht te vragen bij haar achterbannen.

Tegelijkertijd heeft de Stichting zich gebogen over de vraag of de uitkomsten van onderzoek dat verricht is door uw ministerie ("Gelijke behandeling in bedrijf") noodzaakten om deze aanbeveling op onderdelen te herzien. U schreef op 26 oktober

2005 de Stichting van de Arbeid dat uit dit onderzoek bleek dat de Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) bij 50% van de bedrijven bekend is. In 9 onderzochte cao's (7% van de onderzochte cao's) was op dat moment een bepaling opgenomen over een klachtenregeling voor sollicitanten. En slechts in 2 cao's was een expliciete verwijzing opgenomen naar de Klachteninstantie van de NVP.

Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek hebt u de Stichting van de Arbeid in overweging gegeven cao-partijen een aanbeveling te doen. Deze zou volgens u sociale partners moeten aansporen ervoor zorg te dragen dat een sollicitant de mogelijkheid heeft een klacht in te dienen indien er sprake is van een onzorgvuldige behandeling bij zijn sollicitatie. Hetzij bij de werkgever waar men gesolliciteerd heeft, hetzij bij een onafhankelijke klachteninstantie.

Overigens is de Stichting is van mening dat er geen conclusies getrokken kunnen worden over het gebruik van de Sollicitatiecode en de mogelijkheid voor een sollicitant om een klacht in te dienen, op basis van de mate waarin een artikel met een verwijzing naar de Klachtencommissie in de cao is opgenomen.

De Stichtingsaanbeveling en de sollicitatiecode zijn immers primair gericht op ondernemingen, aangezien regelingen op het gebied van werving en selectie en de eventuele gang naar de Klachteninstantie van de NVP vooral hun uitwerking op dat niveau moeten krijgen en minder op bedrijfstakniveau.

De Stichting acht het daarom het meest zinvol om ondernemingen, sollicitanten en cao-partijen te wijzen op deze hernieuwde Sollicitatiecode én de Klachteninstantie van de NVP, en niet zozeer om cao-partijen op te roepen een artikel met verwijzing naar de Klachteninstantie in cao's op te nemen. Zij hoopt met deze hernieuwde aanbeveling (opnieuw) een bijdrage in deze zin te leveren.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren
secretaris

Adressen

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
telefoon: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
internet: www.stvda.nl

FNV

Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL AMSTERDAM
telefoon: 020 - 5 816 300
fax: 020 - 6 844 541
internet: www.fnv.nl

CNV

Ravellaan 1
Postbus 2475
3500 GL UTRECHT
telefoon: 030 - 2 913 911
fax: 030 - 2 946 544
internet: www.cnv.nl

MHP

Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN CULEMBORG
telefoon: 0345 851 900
fax: 0345 851 915
internet: www.vakcentralemhp.nl

VNO-NCW

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA DEN HAAG
telefoon: 070 - 3 490 349
fax: 070 - 3 490 300
internet: www.vno-ncw.nl

MKB-Nederland

Brassersplein 1

Postbus 5096

2600 GB Delft

telefoon: 015 - 2 191 212

fax: 015 - 2 191 414

internet: www.mkb.nl

LTO-Nederland

Bezuidenhoutseweg

Postbus 29773

2502 LT DEN HAAG

telefoon: 070 - 3 382 700

fax: 070 - 3 382 811

internet: www.lto.nl

Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP)

Postbus 70

3430 AB Nieuwegein

telefoon: 030 6 055 784

fax: 030 2 343 991

internet: www.nvp-plaza.nl