

# Aanbevelingen over

- Werving en selectie
- Discriminatie op de arbeidsmarkt
- Onderzoek justitiële antecedenten van sollicitanten

## **Stichting van de Arbeid**

De Stichting van de Arbeid is het overlegorgaan voor de centrale organisaties van werkgevers en werknemers op sociaal-economisch gebied. De Stichting is een privaatrechtelijk orgaan en werd in 1945 opgericht. De Stichting van de Arbeid brengt verder adviezen uit aan de regering. Ter ondersteuning van zijn activiteiten kent de Stichting een aantal commissies, zoals de Looncommissie.

De Stichting streeft haar doel vooral na:

- door het bevorderen van overleg tussen werkgevers en werknemers,
- door het geven van raad en advies aan werkgevers- en werknemersorganisaties,
- door het bevorderen van de totstandkoming van regels, hetzij landelijk, hetzij sectoraal, die op het sociaal-economisch terrein van belang zijn,
- door het (doen) uitvoeren van haar bij of krachtens de Wet opgedragen taken.

Het secretariaat is gevestigd:  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag  
telefoon 070-814341

---

# **Aanbevelingen over**

- **Werving en selectie (21 juli 1982)**
- **Disriminatie op de arbeidsmarkt  
(12 mei 1980)**
- **Onderzoek justitiële antecedenten van  
sollicitanten (25 juni 1981)**

1e druk augustus 1982

Stichting van de Arbeid

---

# Voorwoord

Het Bestuur van de Stichting van de Arbeid (overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers) heeft onlangs aan het Nederlandse bedrijfsleven een aanbeveling toegezonden, waarin betrokken (c.a.o.-)partijen op ondernemings- en bedrijfstakniveau in overweging wordt gegeven afspraken te maken over regelingen met betrekking tot werving en selectie met het oog op verbetering van de positie van de sollicitant. Een jaar eerder had het Bestuur een verzoek tot het bedrijfsleven gericht, om bij een noodzakelijk geacht antecedentenonderzoek van een sollicitant geen eigen recherche naar de achtergronden van de sollicitant te verrichten, maar te volstaan met de in dit kader getroffen wettelijke regeling met betrekking tot een door een burgemeester over te leggen verklaring omtrent het gedrag.

Voorts heeft de Stichting van de Arbeid in het jaar 1980 het bedrijfsleven aanbevolen om discriminatie op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven tegen te gaan.

Gezien de onderlinge samenhang van de genoemde aanbevelingen lijkt het nuttig hieraan in een afzonderlijke brochure weer algemene bekendheid te geven.

De brochure is gratis verkrijgbaar bij het secretariaat van de Stichting van de Arbeid, Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag. Telefoon: 070-81.43.41.

Den Haag, 2 augustus 1982.

---

**Aanbevelingen  
over  
Werving en selectie**

---

# Stichting van de Arbeid

## Aanbevelingen met betrekking tot regelingen inzake werving en selectie

### Inleiding

Het overleg in de Stichting van de Arbeid heeft zich - in het algemeen gesproken - tot de jaren zeventig in hoofdzaak bewegen op het terrein van de loonpolitiek, de beloning en van andere in collectieve arbeidsovereenkomsten te regelen arbeidsvoorwaarden.

De laatste jaren is het accent van het overleg meer en meer verschoven naar onderwerpen op het terrein van het sociaal beleid, het arbeidsmarktbeleid en vraagstukken in verband met de mens in en rond de arbeidssituatie.

Enige jaren geleden heeft de Stichting zich in dit verband uitgesproken over de problematiek van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid; een Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen is per 1 maart 1980 in werking getreden.

Op 12 mei 1980 heeft de Stichting aan het bedrijfsleven een aanbeveling gedaan om op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven discriminatie op grond van leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze, tegen te gaan. Dit laatste heeft ertoe geleid dat in een toenemend aantal collectieve arbeidsovereenkomsten zgn. non-discriminatiebepalingen zijn opgenomen. Eerder was in de Stichting ook afgesproken dat te zijner tijd nader op de problematiek met betrekking tot werving en selectie zou worden ingegaan.

In 1978 werd door een in 1973 door de minister van Sociale Zaken ingestelde zgn. Commissie Hessel een rapport uitgebracht, waarin

aanbevelingen met betrekking tot procedures van werving en selectie waren neergelegd.

Een en ander heeft ertoe geleid dat de minister van Sociale Zaken in een brief van 4 augustus 1980 1) het Bestuur van de Stichting van de Arbeid heeft verzocht de mogelijkheden na te gaan om de totstandkoming van regelingen met betrekking tot werving en selectie op vrijwillige basis voor het gehele bedrijfsleven te bevorderen, in afwachting van het tot stand komen van wetgeving.

Ten aanzien van één aspect van werving en selectie heeft de Stichting van de Arbeid inmiddels een aanbeveling aan de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers gedaan, te weten het onderzoek naar justitiële antecedenten van sollicitanten. In een brief van 25 juni 1981 heeft de Stichting de centrale organisaties van werkgevers en werknemers die in de Stichting vertegenwoordigd zijn, verzocht te bevorderen dat bij een dergelijk in te stellen onderzoek uitsluitend gebruik wordt gemaakt van de in de wet voorziene verklaring omtrent het gedrag.

De minister deelde voorts in zijn brief van 4 augustus 1980 mede, dat door een Interdepartementale Werkgroep Selectieprocedures een rapport werd opgesteld, waarin de aanbevelingen van de Commissie Hessel in beleidsvoorstellen zouden worden uitgewerkt. Dit rapport zou dan de basis kunnen vormen voor een adviesaanvraag aan de Sociaal-Economische Raad. Uitgangspunt vormde daarbij - zoals gezegd - de totstandkoming van een wettelijke regeling op het gebied van werving en selectie.

Het Bestuur van de Stichting van de Arbeid heeft de minister in een brief van 25 juni 1981 laten weten bereid te zijn na te gaan of er

---

1) Zie bijlage 1.

mogelijkheden zijn om voor het bedrijfsleven op vrijwillige basis regelingen met betrekking tot werving en selectie tot stand te brengen. Aan deze bereidverklaring werd wel de voorwaarde verbonden, dat de activiteiten van de Stichting niet zouden worden doorkruist door een adviesaanvraag aan de SER voor een wettelijke regeling.

In genoemde brief van het Bestuur aan de minister is tevens medegedeeld dat, indien het overleg in de Stichting tot resultaat zou leiden, gedurende een aantal jaren zal worden bezien of de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid tot positieve resultaten hebben geleid op ondernemings- en bedrijfstaksniveau. Ook in deze periode zou naar het oordeel van het Bestuur van een adviesaanvraag aan de SER moeten worden afgezien.

Door een daartoe door het Bestuur van de Stichting van de Arbeid ingestelde werkgroep 1) is thans een aanbeveling voor het bedrijfsleven uitgewerkt, welke door het Bestuur op 2 augustus '82 is vastgesteld.

In deze aanbeveling wordt uitgegaan van een tweetal principes. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant 2) voor de betreffende functie.

Ten tweede dient de selectieprocedure in zijn geheel en in onderdelen een zo goed mogelijke rechtsbescherming van de sollicitant te verzekeren. Deze procedure is gebaseerd op de 'rechten' van de sollicitant, die hierna zijn aangegeven en in feite de basis van de aanbeveling vormen.

In de aanbeveling is om pragmatische redenen afgezien van een

---

1) Zie bijlage 2.

2) Vanzelfsprekend wordt in deze aanbeveling, waar gesproken wordt van sollicitant, mede bedoeld een vrouwelijke sollicitant.



gedetailleerde uitwerking van de bedoelde rechten van de sollicitant.

Het Bestuur gaat ervan uit dat de overheid als werkgever, in overleg met de daarvoor in aanmerking komende ambtenarenorganisaties, zich sterk zal maken de verschillende elementen van de aanbeveling ook bij haar eigen wervings- en selectiebeleid toe te passen.

#### Het geschiktheids criterium

Essentieel bij het volgen van een selectieprocedure is, dat de uiteindelijke beslissing, de keuze van een kandidaat voor een bepaalde functie, geschiedt op basis van de zorgvuldige afweging van relevante feiten en argumenten.

Het hanteren van het geschiktheids criterium leidt er toe dat in het algemeen de meest geschikte kandidaat wordt gekozen en het selectieproces meer wordt geobjectiveerd. Dit is in het belang van zowel de organisatie, de mensen die daarin werken als van de sollicitant zelf.

Uitgaande van het hanteren van het geschiktheids criterium, wat inhoudt dat de functionele geschiktheid van de kandidaat het vertrekpunt vormt, moet dit criterium zo zuiver mogelijk worden toegepast. Dit sluit evenwel niet uit dat een kandidaat ook kan worden aangesteld in de verwachting dat hij na verloop van tijd aan de gestelde eisen zal voldoen. Het geschiktheids criterium kan ook om sociale overwegingen niet als een te statisch en absoluut begrip worden gezien, bijv. teneinde bepaalde groepen op de arbeidsmarkt, die nauwelijks aan bod kunnen komen, betere kansen te bieden.

Dit criterium is echter wel het meest voorkomende en het meest voor de hand liggende criterium. Door de geschiktheid als uitgangspunt te nemen wordt het gebruik van onjuiste selectiecriteria teruggedrongen, waarmede het eerste en belangrijkste recht van de sollicitant, te weten het recht op een eerlijke kans op aanstelling, het beste is gewaarborgd.

#### Rechten van de sollicitant

Bij de concretisering van de selectieprocedure dienen de volgende rechten van de sollicitant in aanmerking te worden genomen:

- recht op een eerlijke kans op aanstelling;
- recht op informatie;
- recht op privacy;
- recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens;
- recht op een instrumenteel doelmatige procedure;
- recht van klacht.

#### 1. Recht op een eerlijke kans op aanstelling

Dit betekent dat ieder een eerlijke kans dient te hebben in een vacature te worden benoemd.

Selectiebeslissingen zullen derhalve op weloverwogen en billijke gronden tot stand moeten komen en steeds te rechtvaardigen moeten zijn.

#### 2. Recht op informatie

Dit houdt in dat de sollicitant over voldoende en relevante informatie moet kunnen beschikken, niet alleen om zelf een verantwoorde beslissing te kunnen nemen, maar ook om beslissingen van de arbeidsorganisatie te kunnen beoordelen op billijkheid.

Hierbij dient gedacht te worden aan:

- informatie over de functie en de (doelstelling van de) arbeidsorganisatie;
- informatie over de procedure;
- informatie over gegevens die de arbeidsorganisatie via derden over de sollicitant verkrijgt;
- informatie over de reden(en) van een afwijzing.

### 3. Recht op privacy

Ieder mens heeft recht op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer. Gegevens omtrent hemzelf mogen niet zonder meer en soms in het geheel niet ter beschikking van anderen komen.

Dit brengt tevens mede, dat er nauw op wordt toegezien dat slechts zinvolle en relevante informatie wordt gevraagd.

Ook dit recht is in verschillende Verklaringen en Verdragen vastgelegd, terwijl ook ten aanzien hiervan het voornemen bestaat het in de nieuwe Grondwet op te nemen.

### 4. Recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens

Alle gegevens die tijdens selectieprocedures van of over sollicitanten worden verkregen, dienen als vertrouwelijk te worden behandeld. Dat wil zeggen, dat het aantal bij de selectie betrokken personen beperkt dient te zijn en dat de gegevens omtrent de sollicitant niet zonder zijn toestemming mogen worden doorgegeven en zonder toestemming van de sollicitant niet mogen worden gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor zij zijn verkregen.

Heeft het recht op privacy meer betrekking op soort en diepgang van de in te winnen informatie, het recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens slaat meer op de wijze waarop met ingewonnen informatie wordt omgegaan.

5. Recht op een instrumenteel doelmatige procedure

Dit recht heeft betrekking op de methoden en technieken die worden gebruikt bij een selectieprocedure.

Daarbij dient steeds voor ogen te staan of door toepassing van een bepaalde methode meer ter zake doende informatie over de sollicitant ter beschikking komt dan zonder toepassing.

De technische uitvoering van alle onderdelen van de procedure dient aan kwaliteitseisen te voldoen: dan is sprake van instrumentele doelmatigheid. Hierbij dient met name gedacht te worden aan eisen van

- geldigheid (in hoeverre meet de methode inderdaad hetgeen wordt beoogd);
- betrouwbaarheid (levert de meting in andere gevallen of bij een herhaling dezelfde uitkomsten op).

6. Recht van klacht

De sollicitant dient bij vermeende onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling, dan wel bij een vermeende niet op deugelijke gronden genomen selectiebeslissing de mogelijkheid te hebben een klacht in te dienen.

Daarbij dient hij de zekerheid te hebben dat zijn klacht serieus wordt onderzocht en dat een uitspraak wordt gedaan, zo mogelijk door een onafhankelijke instantie.

Aanbevelingen voor procedureregels bij werving en selectie

Het Bestuur van de Stichting van de Arbeid beveelt aan dat regelingen inzake werving en selectie van personeel tot stand komen waarin de navolgende elementen zoveel mogelijk zijn opgenomen.

Deze aanbeveling is een globaal voorbeeld van een procedure vanaf het ontstaan van een vacature tot en met de aanstelling. Het spreekt vanzelf dat het van de aard en de omvang van de arbeidsorganisatie alsmede van het niveau van de functie afhangt, in hoeverre de verschillende onderdelen van de omschreven procedure gevolgd zullen kunnen worden.

Ongeacht de mate waarin die onderdelen in de procedure worden opgenomen, zullen de eerdergenoemde rechten van de sollicitant zoveel mogelijk gewaarborgd moeten worden.

Eventuele redenen om van deze procedureregels af te wijken kunnen zijn dat er sprake is van a) spontane open sollicitaties b) werving en selectie gericht op een loopbaan in een trainee-systeem of c) het gelijktijdig bestaan van verschillende vacatures van deels overeenkomstige inhoud.

#### 1. Het ontstaan van een vacature

Er dient duidelijk vast te staan dat er sprake is van een reële vacature. Daarbij dient de organisatie een duidelijk beeld te hebben van de inhoud van de functie (functieomschrijving), of deze nu tot stand komt door uitbreiding, danwel door openvallen van een bestaande arbeidsplaats.

Alvorens tot externe werving wordt besloten verdient het aanbeveling na te gaan of intern in de vacature kan worden voorzien.

2. De bekendmaking van de vacature en van de selectiemiddelen

Zowel bij de bekendmaking ingeval van interne sollicitatie als bij melding aan het G.A.B., alsmede bij openbaarmaking door middel van een advertentie dient:

- a) een duidelijke beschrijving van de functie en de functie-eisen gegeven te worden, alsmede een indicatie van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is. Indien er sprake is van een tijdelijke functie, dient dit vermeld te worden.
- b) inzicht te worden gegeven in de aard en/of het werkterrein en het doel van de organisatie en de plaats van de functie in die organisatie en de eventuele arbeidsomstandigheden die aan die functie verbonden zijn (zoals bijvoorbeeld ploegendienst);
- c) informatie gegeven te worden omtrent eventueel toe te passen specifieke selectiemiddelen, zoals een psychologisch of een grafologisch onderzoek, alsmede het inschakelen van inspraakcommissies;
- d) medegedeeld te worden waar en bij wie eventueel nadere informatie over de functie en/of de organisatie ingewonnen kan worden;
- e) de sollicitatieprocedure globaal te worden aangegeven (termijn waarbinnen dient te worden gesolliciteerd; periode die voor de afronding van de gehele procedure wordt aangehouden).

Aan de sollicitant dienen slechts voor de uitoefening van de functie in de arbeidsorganisatie functionele en relevante gegevens te worden

gevraagd. Dit betreft bij voorkeur naam, adres, geslacht, geboortedatum, opleiding, diploma's, beroepsverleden en ervaring; dit geldt vanzelfsprekend ook indien gebruik wordt gemaakt van een sollicitatieformulier.

### 3. De sollicitatie

Met het oog op een zorgvuldige procedure verdient het aanbeveling, daar waar dat mogelijk is, een schriftelijke sollicitatie te verlangen.

### 4. De eerste selectie

Ook de eerste selectie dient plaats te vinden op basis van de functie-eisen die uit de functie voortvloeien.

Teneinde de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens van de sollicitant zoveel mogelijk te waarborgen, zal het aantal bij de eerste selectie - en bij de eventueel daarbij betrokken inspraakprocedure - betrokken personen zo gering mogelijk moeten worden gehouden.

Deze gegevens mogen slechts met toestemming van de sollicitant aan niet bij de selectie betrokken personen worden verstrekt.

Er dient zorg voor gedragen te worden dat de eerste selectieprocedure binnen enkele weken wordt afgehandeld en dat de kandidaat zo spoedig mogelijk bericht wordt gezonden.

#### 5. Het sollicitatiegesprek

Die sollicitanten die geselecteerd worden voor een nader gesprek, worden zo mogelijk schriftelijk uitgenodigd. Te maken reiskosten worden vergoed.

In dit gesprek (deze gesprekken) bestaat gelegenheid wederzijds nadere functionele en relevante gegevens te vragen en te geven en zal door de (toekomstige) werkgever alle gewenste informatie verstrekt worden ten aanzien van:

- de arbeidsorganisatie
- de betreffende functie
- de daarbij behorende beloning en verdere arbeidsvoorwaarden
- eventuele verdere carrièremogelijkheden.

In het gesprek kan ook de wenselijkheid van informatie via referenties aan de orde komen (zie verder punt 6).

Indien van de zijde van de sollicitant voorlopige geheimhouding t.o.v. zijn huidige werkkring gevraagd wordt, zal dit gerespecteerd moeten worden.

De kandidaten die in deze fase afvallen, zal zo spoedig mogelijk een gemotiveerd bericht worden gezonden.

#### 6. Nader onderzoek

Indien voor de overgebleven kandidaten een psychologisch onderzoek gewenst wordt, kan dit slechts geschieden door terzake erkende



deskundigen. Dit onderzoek dient uiteraard betrekking te hebben op de geschiktheid van de functie.

De sollicitant heeft het recht het resultaat van het psychologisch onderzoek te vernemen, voordat het rapport aan de opdrachtgever wordt uitgebracht. Tevens heeft de sollicitant het recht te verlangen dat het rapport niet aan de opdrachtgever ter hand wordt gesteld.

Het verdient derhalve aanbeveling dat door opdrachtgevers psychologen worden ingeschakeld, die bereid zijn aan dergelijke verzoeken gevolg te geven.

De werkgever vraagt alleen inlichtingen aan referenties, nadat de sollicitant daartoe toestemming heeft gegeven. Desgewenst wordt de sollicitant in de gelegenheid gesteld globaal kennis te nemen van de via derden verkregen informatie.

Bij een justitieel antecedentenonderzoek wordt - indien dit noodzakelijk wordt geacht - uitsluitend gebruik gemaakt van de in de wet voorziene verklaring omtrent het gedrag.

Een medisch onderzoek zal slechts betrekking hebben op de medische geschiktheid van de sollicitant voor de functie.

Er wordt in overweging gegeven om, wanneer betrokkene de keuringsuitslag betwist, ruimte te bieden voor een herkeuring.

De aan het onderzoek ontleende medische gegevens moeten uitsluitend in handen van de medicus blijven. Het daarop gebaseerde oordeel en advies van de medicus mag buiten de sollicitant alleen bekend worden aan daartoe bevoegden.

De kosten van de onderzoeken zijn voor rekening van de opdrachtgever.

7. De eindselectie en de beslissing

Aan de in dienst te nemen sollicitant wordt bericht gestuurd. Aanbevolen wordt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan. De in het sollicitatiegesprek eventuele gedane toezeggingen dienen eveneens schriftelijk te worden vastgelegd.

In de aan hem/haar ter tekening voor te leggen arbeidsovereenkomst zullen alle relevante gegevens omtrent functie, salariering, arbeidsvoorwaarden, etc. vastgelegd worden, waarbij ook aandacht besteed zal worden aan zaken als eventuele proeftijd, opzegging, concurrentiebeding etc.

Voor zover op het bedrijf een cao van toepassing is kan voor de daarin geregelde arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst daarnaar verwezen worden.

De sollicitant dient een getekende copie van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever terug te zenden.

Alle niet voor de functie in aanmerking komende sollicitanten zullen zo spoedig mogelijk, nadat ten aanzien van hen een beslissing is genomen, gemotiveerd worden bericht waarom niet tot aanstelling is overgegaan. Daarbij zullen eventuele toegezonden gegevens worden geretourneerd, tenzij de sollicitant te kennen geeft dat de arbeidsorganisatie de gegevens kan behouden. Indien een psychologisch rapport is uitgebracht wordt dit naar de psycholoog teruggezonden.

#### 8. Klachtprocedure

Aanbevolen wordt met betrekking tot werving en selectie een bepaling op te nemen, waarin een instantie wordt aangewezen die een klacht van een sollicitant in behandeling neemt (instantie op bedrijfstakniveau, geschillencommissie eventueel ingesteld door de ondernemingsraad). Het behoort tot de taak van de klachtinstantie om aan de hand van hetgeen is overeengekomen t.a.v. de te volgen sollicitatieprocedure de klacht te onderzoeken en haar bevindingen en conclusies aan partijen kenbaar te maken.

Met vorenstaande aanbeveling wordt beoogd het bedrijfsleven een praktisch instrument aan te reiken, waardoor met inachtneming van de aard van de arbeidsorganisatie of de betreffende vacante functie procedures kunnen worden gevolgd die de rechten van de sollicitant zo goed mogelijk waarborgen.

Aan partijen bij collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfstaks- en ondernemingsniveau wordt aanbevolen deze aanbeveling in de onderhandelingen te betrekken.

Daarnaast kan binnen een onderneming een regeling m.b.t. werving en selectie tot stand worden gebracht in overleg met de ondernemingsraad, een en ander in het kader van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

E VI/Bu

2 augustus 1982



Bijlage 1

## MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN

'S-GRAVENHAGE, ZEESTRAAT 73 - TELEFOON: 070-715911

DIRECTORAAT-GENERAAL VAN DE ARBEID

Het Bestuur van de Stichting van de  
Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
's-Gravenhage.

Uw kenmerk

Uw brief van

Ons kenmerk Nr. 35.309  
AAZ/EASB

Onderwerp  
Werving en selectie

Datum 4 augustus 1980

Zoals u bekend zal zijn, heb ik vorig jaar - mede namens mijn collega's van Justitie en van Binnenlandse Zaken - de Interdepartementale Werkgroep Selectieprocedures (IWS) ingesteld. Deze werkgroep heeft tot taak de in het rapport van de commissie-Hessel "Een sollicitant is ook een mens" neergelegde aanbevelingen met betrekking tot procedures van werving en selectie uit te werken in beleidsvoorstellen. In het begin van dit jaar heeft de IWS een interimrapport uitgebracht, waarvan u een exemplaar bijgaand aantreft.

Ik verwacht dat de werkgroep aan het einde van dit jaar met een rapport zal komen, dat de basis kan vormen voor een adviesaanvraag aan de Sociaal-Economische Raad.

Uitgangspunt hierbij zal zijn de totstandkoming van een wettelijke regeling op het gebied van werving en selectie. In een dergelijke wettelijke regeling zullen een aantal belangrijke grondbeginselen en enkele concrete regels worden neergelegd.

Ook wordt eraan gedacht om aan arbeidsorganisaties van een bepaalde omvang de verplichting op te leggen een reglement met betrekking tot werving en selectie op te stellen. Verder zullen voorstellen worden uitgewerkt die betrekking hebben op de instelling van een klachteninstantie.

In de notitie over het arbeidsmarktbeleid gericht op knelpunten die ik op 18 juni j.l. heb gezonden aan de Voorzitter van de vaste Commissie voor Sociale Zaken van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, heb ik mijn voornemens op dit punt kenbaar gemaakt. In deze notitie heb ik tevens gewezen op de initiatieven die naar aanleiding van het rapport van de commissie-Hessel zijn ontwikkeld, namelijk door de Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de rijksoverheid.

- Voorts -

Communicatieadres: Postbus 10901 - 2500 EV 's-Gravenhage

Verzexe sta onderwerp per brief te handhaven en bij beantwoording afdeling, nummer en datum te vermelden.

Socia

- 2 -

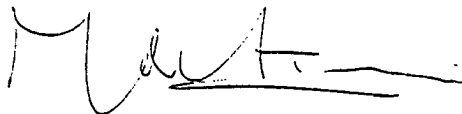
Voorts heb ik aangekondigd mij tot u te zullen wenden. Aangezien het mij nuttig lijkt de genoemde initiatieven in een breder kader te plaatsen, verzoek ik u de mogelijkheden na te gaan om de totstandkoming van regelingen op vrijwillige basis voor het gehele bedrijfsleven te bevorderen in afwachting van het tot stand komen van wetgeving.

Tenslotte zij opgemerkt dat ik de door u gedane aanbeveling aan de bij uw stichting aangesloten centrale organisaties van werkgevers en werknemers inzake het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven van groot belang acht.

Wellicht kunnen op deze wijze - naast de anti-discriminatie - ook andere aspecten van werving en selectie worden geregeld.

Gaarne verneem ik uw reactie op het bovenstaande.

DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN a.i.,



Samenstelling  
WERKGROEP WERVING EN SELECTIE

E.R. Bunt )  
mr. A.M. Huntjens ) voorzitters  
P. Hazenbosch  
drs. H.J.A. van de Kamp  
drs. J.C. Looise  
W.J.C. van der Pol  
W. Ruijgrok  
drs. H.P.M. Schmitz  
H. Weggelaar

ministeriële vertegenwoordigers

mr. H. Dijkgraaf (SoZaWe)  
drs. R. Laterveer (SoZaWe)  
drs. G. Wagemaker (SoZaWe)

secretariaat

mr. H.P. Engel  
J.C. van der Vlerk  
mevr. C.M.F. Grim (notuliste)

---

**Aanbeveling**

**over**

**Discriminatie op de arbeidsmarkt**



# Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag  
Telefoon 070 - 81 43 41

Ons kenmerk:

Den Haag, 12 mei 1980

No. S.A. 44.183/E/Bu.

Betreft: Discriminatie  
op de arbeidsmarkt

Aan: de centrale organisaties  
van werkgevers en werknemers,  
aangesloten bij de  
Stichting van de Arbeid

Mijne heren,

Naar aanleiding van een voorstel van de zijde van het Christelijk Nationaal Vakverbond om aandacht te besteden aan het verschijnsel discriminatie op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven, heeft het Bestuur van de Stichting van de Arbeid besloten deze kwestie in behandeling te nemen.

Het overleg in de Stichting van de Arbeid, waarvan de voorbereiding in het kader van de Looncommissie werd verricht, heeft geleid tot een aanbeveling die thans onder de aandacht van het georganiseerde bedrijfsleven wordt gebracht.

De bedoelde discriminatie betreft een ongelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen, waarbij het met name gaat om sollicitaties, indienstneming, feitelijke tewerkstelling, promoties en de beroepsopleiding.

Het Bestuur van de Stichting van de Arbeid is van oordeel, dat discriminatie op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven ontoelaatbaar moet worden geacht. Het doet derhalve een beroep op het bedrijfsleven om zich in te zetten voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, een en ander op een zodanige wijze toegepast, dat er geen schijfheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie. Hoewel discrimineren op bepaalde gronden, zoals ras en geloof reeds bij de wet is verboden, meent het Bestuur van de Stichting van de Arbeid, dat een beleid zoals hiervoor bedoeld, gericht op het bieden van gelijke kansen aan gelijkwaardige arbeidskrachten, in het bedrijfsleven het meeste effect kan hebben, indien daarover tussen werkgevers en werknemers duidelijke afspraken worden gemaakt.

Afspraken, vastgelegd in een cao-bepaling, zijn daartoe in beginsel het meest geschikte middel en wel om de volgende redenen:

- Partijen kunnen in een cao-bepaling meer gronden dan in de wet genoemd aangeven, waarop naar hun mening niet mag worden gediscrimineerd.

- Bij de toepassing van de cao-bepaling kan de ondernemingsraad worden ingeschakeld.
- Naleving van een in de cao vastgelegde afspraak kan zodanig rechtstreeks via de rechter worden afgedwongen.
- Te verwachten is, dat op den duur een mentaliteitsbeïnvloeding in positieve zin zal ontstaan.

Ervan uitgaande dat cao-partijen de vrijheid hebben om zelf te beslissen bepaalde zaken in de cao te regelen, beveelt het Bestuur van de Stichting van de Arbeid contractspartijen aan een bepaling in de cao op te nemen, waarin wordt aangegeven dat, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, het niet is toegestaan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden, op grond van factoren als leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze. Het bovenstaande is tevens ter kennis van de overheid gebracht, waarbij de Stichting van de Arbeid ervan uitgaat, dat de overheid als werkgever overeenkomstig zal handelen als aan het georganiseerde bedrijfsleven is gevraagd.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID

(mr. H.P. Engel)  
secretaris

---

**Aanbeveling**

**over**

**Onderzoek van justitiële antecedenten van  
sollicitanten**

# Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag  
Telefoon 070 - 81 43 41

Ons kenmerk:  
No. S.A. 45.303 E/Kr.

Den Haag, 25 juni 1981

Betreft: Onderzoek naar justitiële  
antecedenten van sollicitanten

Aan: de Minister van Justitie  
Schedeldoekshaven 100  
's-Gravenhage

Excellentie,

In uw brief d.d. 11 september 1980, nr. 731/280, Hoofdafd. Staats- en Strafrecht, heeft u de aandacht van het Bestuur van de Stichting van de Arbeid gevraagd voor het in het bedrijfsleven naar uw zeggen niet ongebruikelijke verschijnsel, waarbij in afwijking van de wettelijk vastgelegde procedure met betrekking tot het verkrijgen van een zgn. verklaring omtrent het gedrag van een sollicitant, door een bedrijf zelf een onderzoek wordt ingesteld naar de justitiële antecedenten van een sollicitant.

Ingevolge uw verzoek heeft ons Bestuur aan het georganiseerde bedrijfsleven gevraagd te willen bevorderen, dat werkgevers die een onderzoek naar justitiële antecedenten wensen, niet zelf rechtstreeks de politie of de justitie benaderen, doch uitsluitend gebruik zullen maken van de in de wet voorziene verklaring omtrent het gedrag.

Een afschrift van onze brief aan de centrale organisaties van werkgevers en werknemers treft u hierbij aan.

Het Bestuur constateert dat bij de vervulling van vacatures van een groot aantal ambtelijke arbeidsplaatsen naast de gebruikelijke selectieprocedure ook nog een veiligheidsonderzoek wordt vereist, waarvoor de Binnenlandse Veiligheidsdienst wordt ingeschakeld.

Ons Bestuur zou hieraan willen toevoegen, dat in de Stichting van de Arbeid thans in behandeling is een brief van uw ambtgenoot van Sociale Zaken d.d. 4 augustus 1980, waarin wordt verzocht de mogelijkheden na te gaan om de totstandkoming van regelingen op vrijwillige basis voor het gehele bedrijfsleven voor werving en selectie van sollicitanten te bevorderen.

De in uw brief van 11 september 1980 vermelde problematiek is voor ons Bestuur mede aanleiding om in een eventueel uit te brengen advies inzake de werving en selectie van sollicitanten ook aandacht te schenken aan de positie van ex-delinquenten op de arbeidsmarkt.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID

(mr. H.P. Engel)  
secretaris

# Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag  
Telefoon 070 - 81 43 41

Ons kenmerk:  
45.350/E/Co.  
No. S.A.

Den Haag, 25 juni 1981

Betreft: Onderzoek naar justitiële  
antecedenten van sollicitanten

Aan: de centrale organisaties  
van werkgevers en werknemers,  
vertegenwoordigd in de  
Stichting van de Arbeid

Mijne heren,

Door de Minister van Justitie is in een brief aan de Stichting van de Arbeid dd. 11 september 1980 aandacht gevraagd voor een in het bedrijfsleven naar zijn zeggen niet ongebruikelijk verschijnsel, waarbij in afwijking van de wettelijk vastgelegde procedure met betrekking tot het verkrijgen van een zgn. verklaring omtrent het gedrag van een sollicitant, door een bedrijf zelf een onderzoek wordt ingesteld naar de justitiële antecedenten van een sollicitant. Ter verkrijging van de voor dit onderzoek benodigde gegevens wendt het bedrijf zich dan tot de politie.

De Minister van Justitie verzoekt de Stichting van de Arbeid te willen bevorderen, dat werkgevers die een onderzoek naar justitiële antecedenten wensen, uitsluitend gebruik zullen maken van de in de wet voorziene verklaring omtrent het gedrag.

Alvorens in het navolgende de door de minister bedoelde, wettelijk vastgestelde procedure te uwer informatie nader aan te geven zij gesteld, dat algemeen wordt aanvaard dat een werkgever en de in de onderneming c.q. instelling werkzame personen belang kunnen hebben bij een onderzoek naar justitiële antecedenten van een sollicitant, die een bezwaar zouden vormen voor een goed vervullen van een bepaalde functie. Het wordt derhalve ook niet onoirbaar geacht, dat ten behoeve van een arbeidsorganisatie of een bedrijf het verleden van een sollicitant wordt onderzocht. Anderzijds wordt ook erkend, dat een sollicitant recht heeft op bescherming van zijn privacy, hetgeen evenzeer geldt ten aanzien van ex-delinquenten, die immers opnieuw een kans dienen te krijgen op de arbeidsmarkt.

De wetgever heeft het niet gewenst geacht, dat de particuliere werkgever zelf zou beschikken over strafrechtelijke gegevens van de sollicitant. In de Wet op de justitiële documentatie en de verklaringen omtrent het gedrag is daarom het stelsel van de afgifte van verklaringen omtrent het gedrag ontwikkeld. Dat stelsel bestaat hierin, dat de werkgever de sollicitant kan vragen een dergelijke verklaring over te leggen, welke door de burgemeester van de woonplaats van de sollicitant wordt afgegeven.

De burgemeester beoordeelt of de eventuele, justitiële antecedenten

van de betrokkene een beletsel vormen voor het vervullen van de functie. Hiervoor krijgt hij de beschikking over de gegevens, die in het strafregister zijn opgenomen (zoals gegevens over veroordelingen wegens misdrijf en overtreden) en over die, welke hem door de politie kunnen worden verschaft uit de politieregisters. Tegen een weigering van de burgemeester een dergelijke verklaring af te geven, kan de betrokkene beroep instellen bij de rechtbank.

Voor het onderzoek naar de justitiële antecedenten van een sollicitant naar een functie bij een beveiligingsdienst geldt in verband met de aard van de werkzaamheden een wat andere procedure.

Op grond van de Beschikking particuliere beveiligingsorganisaties van 6 september 1979 (Staatscourant nr. 73) mag een particuliere beveiligingsdienst alleen met toestemming van het hoofd van de plaatselijke politie personeelsleden in dienst nemen, die belast zullen worden met beveiligingsmaatregelen. Genoemde beschikking bepaalt, dat het hoofd van de plaatselijke politie bij zijn beslissing rekening houdt met (onder meer) de justitiële antecedenten van de sollicitant. Tegen een weigering de verlangde toestemming te geven kan beroep worden ingesteld op grond van de Wet administratieve rechtspraak overheidsbeschikkingen. Het staat overigens de werkgever vrij om de sollicitant daarnaast nog een verklaring omtrent het gedrag te vragen.

In deze procedure vindt de sollicitant de garantie, dat zijn eventuele justitiële antecedenten door een onafhankelijke instantie worden getoetst. Hij kan zich bovendien verzetten tegen een zijns inziens onjuiste afweging van belangen, terwijl voorts bij de verklaring

omtrent het gedrag justitiële gegevens na een bepaalde periode niet meer kunnen worden betrokken. Deze waarborgen ontbreken wanneer de werkgever zelf een onderzoek naar het justitiële verleden van de sollicitant instelt.

Door de Minister van Justitie zijn, ter bescherming van de sollicitant maatregelen genomen om te bevorderen dat aan de voorschriften met betrekking tot het verstrekken van justitiële gegevens de hand wordt gehouden.

In dit verband is de politie er de laatste jaren verschildende malen op gewezen, dat de ter zake geldende voorschriften niet toelaten, dat aan particulieren justitiële antecedenten worden verstrekt. Op het Ministerie van Justitie wordt voorts gezocht naar mogelijkheden om artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht zodanig aan te passen, dat een strafvervolgning van een ambtenaar, die in strijd met de voorschriften dergelijke inlichtingen geeft, wordt vergemakkelijkt.

Gelet op het voorgaande wil het Bestuur van de Stichting van de Arbeid gaarne gevolg geven aan het in het eerste deel van deze brief vermelde verzoek van de Minister van Justitie, en verzoekt u derhalve te bevorderen dat werkgevers, die een onderzoek naar justitiële antecedenten wensen, niet zelf rechtstreeks de politie of de justitie benaderen, maar uitsluitend gebruik zullen maken van de in de wet voorziene verklaring omtrent het gedrag.

Aan de Minister van Justitie is mededeling gedaan, dat het Bestuur van de Stichting van de Arbeid aan zijn verzoek gevolg heeft gegeven.

Daarbij heeft ons Bestuur gemeend de bewindsman er wel op te moeten wijzen, dat door de overheid zelf voor een groot aantal ambtelijke

---

- 3 -

functies, naast de gebruikelijke selectieprocedure, een veiligheids-  
onderzoek wordt geëist, waarvoor de Binnenlandse Veiligheidsdienst  
wordt ingeschakeld.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID

(mr. H.P. Engel)  
secretaris