

Vergaderjaar 1995–1996

**23 901**

**Minderhedenbeleid**

**Nr. 24**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 1 december 1995

### **1. Inleiding**

Tijdens het Algemeen overleg met de vaste commissies voor Binnenlandse Zaken en voor Sociale Zaken op 27 juni jl. (23 901, nr. 21) over het ILO-rapport «Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands» heb ik aangekondigd nader te zullen reageren op het voorstel voor **een Nederlandse sollicitatiecode** dat door (een werkgroep van) de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP) is gedaan. Om deze reactie is tevens verzocht door de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij brief d.d. 22 februari 1995.

Dat voorstel is op 12 januari 1994 aan mijn voorganger uitgebracht. Het voorstel betreft een ontwerpcode waarin enkele elementaire gedragsregels zijn vastgelegd om de positie van sollicitanten te verbeteren. De code schrijft onder meer voor dat werkgevers goede informatie geven over de inhoud van de aangeboden functie en duidelijkheid verschaffen over de besluitvormingsprocedure. Verder mogen zij alleen die vragen stellen die voor de functie van belang zijn en alleen inlichtingen inwinnen bij derden nadat de sollicitant daarvoor toestemming heeft gegeven.

Voorts wordt gepleit voor de instelling van een externe klachtenprocedure met een centrale klachtencommissie (codecommissie), die op de naleving van de sollicitatiecode moet toezien. De NVP ziet hiervoor een rol weggelegd voor het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA).

Mijn voorganger heeft de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneel om hun oordeel gevraagd over de inhoud en bruikbaarheid van de sollicitatiecode en van de voorgestelde klachtenprocedure en of zij bereid zijn de code aan te bevelen onder hun leden.

Een afschrift van deze brief is met de ontwerpcode naar het Centraal Bestuur van de Arbeidsvoorziening gestuurd.

## 2. De adviezen

De reacties zijn overwegend afwijzend. De Raad voor het Overheidsbeleid (bij brief van 3 november 1994) noemt de sollicitatiecode van zeer algemene aard, en ziet geen noodzakelijkheid om de sollicitatiecode in de overheidssector te implementeren. Het instellen van een klachtencommissie gekoppeld aan deze sollicitatiecode acht de Raad niet aan de orde. Dit laat volgens de Raad onverlet dat een klachtenprocedure die gekoppeld is aan bestaande regelgeving in de overheidssector van belang kan zijn.

Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (bij brief van 1 augustus 1994) heeft zich willen onthouden van commentaar op de sollicitatiecode zelf, maar maakt bezwaar tegen het onder verantwoordelijkheid van de Arbeidsvoorziening brengen van de codecommissie. Dit zou de Arbeidsvoorziening in de rol van toezichthouder plaatsen, hetgeen afbreuk doet aan haar rol van intermediair op de arbeidsmarkt.

De Stichting van de Arbeid (bij brief van 8 december 1994) is niet tot een eensluidende opvatting gekomen over de sollicitatiecode en de codecommissie. Wel is de Stichting van de Arbeid unaniem van oordeel dat de Aanbevelingen inzake wervings- en selectiebeleid van ondernemingen d.d. 1 maart 1991 en de Verklaring gelijke behandeling d.d. juni 1993, niets van hun gelding hebben verloren. De werkgeversvertegenwoordigers menen dat invoering van de voorgestelde sollicitatiecode er in de praktijk onvermijdelijk toe zal leiden dat voornoemde Stichtingsaanbevelingen hun betekenis verliezen als richtinggevende stimulans voor overleg op ondernemingsniveau over het onderwerp werving en selectie. Dit zou des te betreurenswaardiger zijn omdat deze aanbevelingen omvangrijker en op vele onderdelen meer inhoudelijk van aard zijn dan de procedureregels van de code. De werkgeversvertegenwoordigers hebben ook bezwaar tegen een externe klachtencommissie en wezen erop dat bij de Stichtingsaanbevelingen bewust is gekozen voor een procedure van interne klachtenbehandeling per onderneming, waarbij ook de ondernemingsraad een rol kan vervullen.

De werknemersvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid zijn van oordeel dat de betekenis van de sollicitatiecode erin is gelegen dat deze duidelijke en voor een ieder begrijpelijke fatsoensregels bevat. Wel heeft het voorstel naar hun oordeel het nadeel dat een precisie en volledigheid die in de benaming «Nederlandse sollicitatiecode» wordt gesuggereerd niet waargemaakt (kan) worden. Dit geldt niet alleen voor elementen als gelijke behandeling en toelatingskeuringen, die in de code in het geheel niet voorkomen, maar ook voor onderdelen die in de Stichting van de Arbeid-aanbevelingen ruimer aan bod komen of verder zijn verfijnd. Ook na een eventuele inwerkingtreding van een Nederlandse sollicitatiecode zullen die aanbevelingen dan ook zeker hun zelfstandige betekenis behouden. De werknemersvertegenwoordigers betreuren het dat in de code geen aandacht is besteed aan de positie van sollicitanten met een ziekteverleden.

Verder stellen zij voor om de code aan te passen in die zin dat tot de relevante vragen in het eerste stadium van de sollicitatieprocedure niet behoren de, nu wel opgenomen, vragen naar leeftijd en geslacht.

De werknemersvertegenwoordigers hechten verder belang aan een externe klachtencommissie. Waar ook zij in het algemeen de voorkeur geven aan het afdoen van klachten op een niveau zo dicht mogelijk bij de eigen werkomgeving, gaan de argumenten die pleiten voor een louter interne klachtenafdoening niet of veel minder op voor het sollicitatieproces. Bij werving en selectie staat immers de niet tot de arbeidsorganisatie behorende sollicitant centraal.

### 3. Reactie

De kern van de problematiek van werving en selectie is dat er (groepen) sollicitanten zijn die nadeel ondervinden van wervings- en selectieprocedures die door werkgevers worden gehanteerd. Er zijn groepen sollicitanten die geen eerlijke kans op aanstelling hebben als gevolg van het stellen van eisen die niet functie-relevant zijn. Die groepen zijn met name allochtonen, vrouwen, mensen met een ziekteverleden/handicap en ouderen.

Werving en selectie is een terrein dat, als onderdeel van het sociaal beleid, primair onder de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers valt. Dit uitgangspunt is reeds door het vorige kabinet in het kabinetsstandpunt over werving en selectie van 5 februari 1993 (Tweede Kamer 1992/93, 23 020) neergelegd. De rol van de overheid beperkt zich tot de bescherming van de fundamentele rechten van de sollicitant, zoals het recht op een eerlijke kans op aanstelling en op privacybescherming. Deze aspecten zijn behalve in de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek en internationale verdragen, geregeld in de Wet persoonsregistraties, de Algemene wet gelijke behandeling en de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeid. Om de naleving te bevorderen van deze gelijke behandelingswetgeving is de Commissie gelijke behandeling ingesteld. Ook sollicitanten kunnen de Commissie om een oordeel vragen in geval van (vermeend) in strijd handelen met deze wetgeving bij werving en selectie.

De non-discriminatiewetgeving omvat nog niet het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van handicap bij werving en selectie. Wetgeving ten aanzien van deze onderwerpen zal worden overwogen – zoals de Kamer bekend is – als onderzoeken, van de ministeries van Binnenlandse Zaken en van Justitie naar leeftijdsdiscriminatie in wet- en regelgeving en van het ministerie van VWS naar discriminatie naar handicap, zijn afgerond.

Naast non-discriminatiewetgeving is zelfregulering van organisaties van belang ten aanzien van een eerlijke kans op aanstelling en de bevordering van non-discriminatie. Grote waarde kan worden gehecht aan de verplichting die werkgevers- en werknemersorganisaties zichzelf al hebben opgelegd. Deze zijn niet alleen terug te vinden in de Stichtingsaanbevelingen van 1991.

In dit verband kunnen ook worden genoemd de regels die de rijks-overheid als werkgever hanteert, volgens het «Besluit werving en selectie», dat op 1 oktober 1985 in werking is getreden. Verder kunnen in dit verband worden genoemd de non-discriminatiecode waaraan regionale besturen van de Arbeidsvoorziening (RBA) zijn gebonden, de regels die in acht moeten worden genomen door de leden van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP), door de leden van de Organisatie van Adviesbureaus voor Werving en Selectie (OAWS), door de leden van de ABU t.b.v. het uitzendwezen en de leden van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP). Ook de totstandkoming van het Protocol Aanstellingskeuring kan in dit verband worden genoemd; het sluitstuk ervan, een klachtenprocedure, wordt zo mogelijk dit jaar afgerond.

Voor wat betreft het bevorderen van fatsoensnormen die in acht behoren te worden genomen bij werving en selectie is de rol van de overheid een beperkte.

Met het voorleggen van het NVP-voorstel aan de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid en het CBA heeft het vorige kabinet gepoogd zelfregulering (en de naleving van die zelfregulering) te stimuleren. De reacties maken duidelijk dat het NVP-voorstel

voorschans niet aan zelfregulering bijdraagt. Met het ontbreken voor een draagvlak voor de sollicitatiecode ontbreekt eveneens het draagvlak om de naleving ervan te bevorderen door middel van een codecommissie.

Nakomen van fatsoensnormen bij werving en selectie is en blijft naar mijn oordeel vooral een aangelegenheid van sociale partners zelf en de organisaties die zich met het wervings- en selectieproces bezig houden. Wetgeving op dit onderdeel is dan ook niet aan de orde. Behalve dat de overheidsrol een beperkte is, meen ik dat fatsoensnormen, zoals genoemd in de door de NVP voorgestelde code, zich niet laten vangen in een wettelijke regeling, die toetsbaar en handhaafbaar is. Daarmee is nadrukkelijk niet gezegd dat het nakomen van de fatsoensnormen bij werving en selectie niet bevorderd zou moeten worden, noch dat het voorstel van de NVP daar niet aan zou kunnen bijdragen.

Ook de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over werving en selectie, die niet alleen non-discriminatie beogen te bevorderen maar ook het hanteren van fatsoensnormen, bevatten naar het oordeel van het kabinet goede aanknopingspunten voor sollicitatieregelingen in bedrijven. In het hiervoor al genoemde kabinetsstandpunt van 5 februari 1993 heeft het vorige kabinet gesignaleerd dat de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op het terrein van werving en selectie en de daarin geformuleerde uitgangspunten naar ondernemingsniveau onvoldoende is. Niet alleen op centraal niveau maar in alle ondernemingen zijn afspraken nodig om tot een doelmatig, zorgvuldig en een maatschappelijk en sociaal verantwoord selectie- en aanstellingsbeleid te komen.

Om deze reden kan tevredenheid worden uitgesproken over het initiatief van de RCO om een breed toegankelijke brochure over werving en selectie van werknemers te vervaardigen. De brochure is in een oplage van 30 000 exemplaren onder de leden van de in de RCO samenwerkende organisaties verspreid. De inhoud sluit nauw aan bij de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid inzake werving en selectie maar is in verband met de toegankelijkheid aanzienlijk beknopter. Op een enkel punt, waaronder de aanstellingskeuringen is de tekst geactualiseerd. In overleg met de RCO en MKB-Nederland wil ik bezien of verdere voorlichting, met name ook richting Midden- en Kleinbedrijf mogelijk is.

In 1996 zal door I-SZW worden nagegaan hoe de doorwerking van de Stichting van de Arbeid-aanbevelingen op het terrein van werving en selectie in cao's en bedrijven is. Daarbij zal tevens worden nagegaan hoe de klachtenafhandeling feitelijk plaatsvindt. Ik stel mij voor de ervaringen die uit het onderzoek naar voren komen in een ronde-tafel-conferentie met betrokkenen te evalueren.

Zoals door mij is opgemerkt tijdens eerdergenoemd overleg met de vaste Kamercommissies voor Binnenlandse Zaken en voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 27 juni jl. zal ik met sociale partners over de versterking van de arbeidsmarktpositie van allochtonen in een geschikt overleg (het komende voorjaarsoverleg) ook het wervings- en selectiebeleid van werkgevers en de doorwerking van de Stichting van de Arbeid-aanbevelingen terzake aan de orde stellen. De vraag of de klachtenbehandeling in geval van het niet nakomen van die Stichtingsaanbevelingen versterking behoeft zal ik daarbij uitdrukkelijk aan de orde stellen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert