



Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Afdeling CAO-onderzoek en
Beleidsinformatie

WERVING EN SELECTIE IN CAO'S (2004)

*‘Een onderzoek naar de doorwerking van de Stichtingsaanbevelingen met betrekking tot
werving en selectie op CAO-niveau’*

DECEMBER 2004

S. Pott
L. Junger

INHOUDSOPGAVE

BLZ.

SAMENVATTING & CONCLUSIES	i
1 INLEIDING	1
2 OPZET VAN HET ONDERZOEK	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Opzet van het onderzoek (onderzoeksvragen)	3
2.3 Afbakening	6
2.4 Methodiek	7
3 ONDERZOEKSRESULTATEN IN 2004	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Stand van zaken 2004	10
3.2.1 Algemeen	10
3.2.2 Uitgangspunten	10
3.2.3 Ontstaan van de vacature / werving	11
3.2.4 De selectiefase	14
3.2.5 Nader onderzoek	15
3.2.6 Eindselectie en beslissing	17
3.2.7 Klachtenbehandeling	18
3.2.8 Overige bepalingen	19
4 VERGELIJKING MET ONDERZOEKSRESULTATEN UIT HET VERLEDEN (1996 EN 2000)	
4.1 Inleiding	21
4.2 Vergelijking 1996, 2000 en 2004	21

BIJLAGEN:

Bijlage I	Aanbeveling werving en selectie (9 maart 2000)
Bijlage II	NVP-Sollicitatiecode (versie d.d. 3 september 2003)
Bijlage III	De steekproef
Bijlage IV	Resultaten van hoofdstuk 3 naar sector

LITERATUURLIJST

SAMENVATTING & CONCLUSIES

In de onderhavige rapportage wordt verslag gedaan van het in september -november 2004 uitgevoerde CAO-onderzoek 'Werving en selectie in CAO's (2004)'. Door de herziening van de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in september 2003 is de behoefte ontstaan om het CAO-onderzoek uit respectievelijk 1996 en 2000 te herhalen. De actualisering van de inhoud van de NVP- Sollicitatiecode betreft verwijzingen naar nieuwe wetgeving (onder andere de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte). Het huidige onderzoek heeft twee doelstellingen. Ten eerste, een actualisatie van cijfermatige gegevens m.b.t. CAO-afspraken op het gebied van werving en selectie en waar nodig een aanvulling. Ten tweede, waar mogelijk de huidige resultaten vergelijken met cijfers uit voorgaande onderzoeken om ontwikkelingen te traceren.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van een standaardsteekproef bestaande uit 122 CAO's. Gezamenlijk zijn deze steekproef-CAO's van toepassing op ruim 5,2 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen circa 85% van het totale aantal werknemers onder CAO in de markt-, zorg- en overheidssector.

De Stichting van de Arbeid heeft in de aanbevelingen op het gebied van werving en selectie uit 2000 werkgevers geadviseerd om de NVP-Sollicitatiecode toe te passen. Evenals in het onderzoek uit vier jaar geleden is ervoor geopteerd bij de opbouw van de rapportage aansluiting te zoeken bij de structuur van de NVP-Sollicitatiecode in 8 hoofdonderdelen:

- Algemeen;
- Uitgangspunten;
- Ontstaan van de vacature / werving;
- Selectiefase;
- Nader onderzoek;
- Eindselectie en beslissing;
- Klachtenbehandeling;
- Overige CAO-bepalingen.

Uit de huidige resultaten blijkt dat:

- Vier op de vijf (81%) van de CAO's in 2004 heeft minstens één afspraak over werving en selectie, maar dat weinig specifieke afspraken op dit gebied worden gemaakt. De meeste CAO-afspraken richten zich op een vijftal specifieke onderwerpen namelijk: geschiktheids criterium voor de sollicitant (25% van de CAO's), non-discriminatie bij tewerkstelling (30% van de CAO's), bepalingen inzake medisch onderzoek (28% van de CAO's), interne werving voor externe werving (31% van de CAO's) en melding van de vacature bij een arbeidsbemiddelende instantie (33% van de CAO's).

- Ten aanzien van de meerderheid van de onderzochte aspecten is er sprake van een stabilisatie van de groei in het aantal afspraken. Deze trend is terug te zien in het percentage CAO's met afspraken over werving en selectie (van 82% in 2000 naar 81% in 2004).
- De afname in het aantal specifieke afspraken over werving en selectie is voornamelijk te zien binnen de groep van overige bepalingen. Het percentage CAO's met afspraken waarin wordt vastgesteld dat interne werving voor externe werving gaat is gedaald van een niveau van 50% in 1996 naar 31% in 2004. Het aantal CAO's waarin bepaald is dat de vacatures bij een arbeidsbemiddelende instantie worden vermeld is in de afgelopen 8 jaar bijna gehalveerd (van 64% in 1996 naar 33% in 2004).

Toch zijn er ook overeenkomsten met de cijfers uit de twee voorgaande onderzoeken. Evenals in 1996 en 2000 blijken de meeste afspraken geconcentreerd te zijn in de categorieën uitgangspunten (geschiktheids criterium, non-discriminatie bij tewerkstelling), nader onderzoek (bepalingen inzake medisch onderzoek) en overige bepalingen (interne werving voor externe werving en melding van vacature bij arbeidsbemiddelende instantie).

1 INLEIDING

In 1991 publiceerde de Stichting van de Arbeid (StvA) de Aanbevelingen inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen¹. In opdracht van de beleidsdirectie Arbeidsverhoudingen (AV) onderzocht de Arbeidsinspectie (AI) in 1996² in welke mate deze Stichtingsaanbevelingen hun weerslag vonden in CAO-bepalingen. In 2000 verscheen een nieuwe aanbeveling werving en selectie van de StvA³. Naast een omschrijving van de uitgangspunten, waarop een zorgvuldig werving- en selectiebeleid gebaseerd zou moeten zijn, bevatte deze aanbeveling het advies om de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) toe te passen⁴. Deze aanbeveling was gebaseerd op de volgende uitgangspunten⁵:

- Een ieder heeft gelijke kansen bij de toegang tot de onderneming gebaseerd op 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;
- De van sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld;
- Op een door de sollicitant(e) schriftelijk bij de onderneming ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken onderneming binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd;
- Waar een ondernemingsraad, respectievelijk een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt deze jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de bij de onderneming ingediende klachten.

De Arbeidsinspectie heeft het onderzoek 'Werving en selectie' in 2000 herhaald en hergestructureerd volgens de indeling van de NVP-Sollicitatiecode⁶. De NVP-sollicitatiecode, die in overleg met de StvA tot stand is gekomen, bevat basisregels die arbeidsorganisaties in acht behoren te nemen bij met name procedures waarbij extern geworven wordt via een personeelsadvertentie. De Sollicitatiecode heeft betrekking op alle fasen van het wervings- en selectieproces en is chronologisch opgebouwd. Het laatste onderdeel van de code heeft betrekking op de klachteninstantie van de NVP. Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht omtrent een sollicitatieproces heeft

¹ Stichting van de Arbeid, *Aanbevelingen inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen*, 1 maart 1991, publicatienummer 2/91, Den Haag.

² Hendriks M.J.W.M. en de Vries H.F. *Werving en selectie*, Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, april 1997, Den Haag.

³ Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling werving en selectie*, 9 maart 2000, Den Haag. De huidige rapportage richt zich voornamelijk op deze aanbevelingen omdat hier het advies werd gegeven om de NVP-sollicitatiecode toe te passen.

⁴ De afkorting NVP stond eerst voor Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid maar is medio 2003 gewijzigd in Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP)

⁵ Idem voetnoot 3.

⁶ Peters, A. en Hoorn E.C. van, *Werving en selectie: Een onderzoek naar de doorwerking van de Stichtingsaanbevelingen met betrekking tot werving en selectie op CAO-niveau*, Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, januari 2002, Den Haag.

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 de Sollicitatiecode⁷.

Mede door de herziening van de code in september 2003⁸ is de behoefte ontstaan om het onderzoek in 2004 te herhalen om aan twee doelstellingen te voldoen. Ten eerste, een actualisatie van cijfermatige gegevens m.b.t. CAO-afspraken op het gebied van werving en selectie en waar nodig een aanvulling. Ten tweede, waar mogelijk de huidige resultaten vergelijken met cijfers uit voorgaande onderzoeken om ontwikkelingen te traceren. De belangrijkste aanpassingen van de NVP-Sollicitatiecode betreffen de verwijzingen naar nieuwe wetgeving (waaronder de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronisch ziekte). Daarnaast is de lay-out van de code aangepast aan de nieuwe huisstijl van de NVP.

De huidige rapportage is een product van de afdeling CAO-onderzoek en beleidsinformatie (COB) - voorheen onderdeel van de Arbeidsinspectie – en is opgebouwd uit vier hoofdstukken. Na de inleiding volgt in hoofdstuk twee een beschrijving van de wijze waarop het CAO-onderzoek is opgezet. Hoofdstuk drie geeft een overzicht van de onderzoeksresultaten in 2004. Tot slot bevat hoofdstuk 4 een vergelijking met de voorgaande onderzoeksbevindingen uit 1996 en 2000. In Bijlage I en II zijn respectievelijk de aanbeveling werving en selectie (maart 2000) en de NVP-sollicitatiecode (september 2003) opgenomen.

⁷ Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid, *NVP-Sollicitatiecode*, maart 2000, Nieuwegein.

⁸ Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling, *NVP-Sollicitatiecode*, september 2003, Nieuwegein.

2 OPZET VAN HET ONDERZOEK

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop het onderhavige onderzoek is opgebouwd. Paragraaf 2.2 geeft een overzicht van de gekozen opzet en van de geformuleerde onderzoeksvragen. Hierna volgt de afbakening van het onderzoeksterrein. Paragraaf 2.4 beschrijft de gekozen methodiek.

2.2 Opzet van het onderzoek (onderzoeksvragen)

Evenals in het voorgaande onderzoek uit 2000 is ervoor geopteerd bij de opbouw van de rapportage aansluiting te zoeken bij de structuur van de NVP-sollicitatiecode. De onderverdeling ziet er dan als volgt uit:

1. Algemeen;
2. Uitgangspunten;
3. Ontstaan van de vacature / werving;
4. Selectiefase;
5. Nader onderzoek;
6. Eindselectie en beslissing;
7. Klachtenbehandeling;
8. Overige CAO-bepalingen.

Om te analyseren in welke mate de diverse elementen uit de Stichtingsaanbeveling en - als onderdeel daarvan - de NVP-Sollicitatiecode doorwerken op CAO-niveau, zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd⁹:

Ad 1: Algemeen

- In hoeveel CAO's is een verwijzing opgenomen naar de aanbevelingen van de StvA?
- Hoeveel CAO's bevatten een bepaling waarin expliciet wordt verwezen naar de NVP-Sollicitatiecode?

Ad 2: Uitgangspunten

Binnen de categorie *uitgangspunten* zal alleen aandacht worden besteed aan die onderwerpen, die in de overige onderdelen van de NVP-Sollicitatiecode niet meer aan de orde komen.

- In hoeveel CAO's is een bepaling opgenomen over het recht op een eerlijke kans op aanstelling, gebaseerd op het geschiktheids criterium (geschikt op basis van

⁹ Bij de vragen of onderdelen van vragen die 'nieuw' zijn ten opzichte van het onderzoek uit 2000 wordt dit steeds tussen haakjes weergegeven.

objectieve en reële functie-eisen) en met inachtneming van het non-discriminatie beginsel (gelijke behandeling)?

- In hoeveel CAO's is een bepaling opgenomen over het recht van de sollicitant op informatie over de procedure in algemene zin?
- In hoeveel CAO's is vastgelegd dat de van sollicitanten verkregen informatie vertrouwelijk en zorgvuldig zal worden behandeld (waarborg van de privacy)?

Ad 3: Het ontstaan van de vacature / werving

- In hoeveel CAO's is de bepaling opgenomen dat de organisatie bij het ontstaan van de vacature een beschrijving maakt van de relevante kenmerken van de vacante functie?
- In hoeveel CAO's worden (beperkende) voorwaarden verbonden aan het stellen van eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken?
- In hoeveel CAO's wordt voorgeschreven welke onderdelen de personeelsadvertentie (ten minste) moet bevatten?
- In hoeveel CAO's zijn afspraken neergelegd over het stellen van een leeftijdsgrens bij vacatures?
- In hoeveel CAO's is overeengekomen dat van het voeren van een voorkeursbeleid uitdrukkelijk melding wordt gemaakt?
- In hoeveel CAO's zijn afspraken gemaakt over het opvragen van pasfoto's van sollicitanten? (N.B.: Nieuwe vraag)

Ad 4: Selectiefase

- In hoeveel CAO's is een bepaling opgenomen dat de sollicitant zo spoedig mogelijk na de sluitingsdatum (eventueel met vermelding van een termijn) een reactie ontvangt?
- In hoeveel CAO's is vastgelegd dat de organisatie alleen vragen stelt over aspecten die relevant zijn voor de functieervulling?
- In hoeveel CAO's is afgesproken dat de sollicitant voor de gemaakte reiskosten een vergoeding ontvangt?

Ad 5: Nader onderzoek

- In hoeveel CAO's is de bepaling opgenomen dat het inwinnen van referenties slechts is toegestaan na toestemming van de sollicitant?
- In hoeveel CAO's zijn afspraken gemaakt over een psychologisch onderzoek, assesment of medisch onderzoek (aanstellingskeuring)? (N.B.: Het deelonderwerp assesment is nieuw)
- Hoeveel CAO's verwijzen naar het 'Protocol aanstellingskeuringen'? (N.B.: Nieuwe vraag)

Ad 6: Eindselectie en beslissing

- In hoeveel CAO's is een bepaling opgenomen over het gemotiveerd afwijzen van niet-geselecteerde kandidaten?
- In hoeveel CAO's zijn afspraken gemaakt over het vernietigen / retourneren van de schriftelijke gegevens van sollicitanten die niet geselecteerd zijn (inclusief gegevens psychologische en/of medische onderzoeken/assessment)? (N.B.: Het deelonderwerp assesment is nieuw)
- In hoeveel CAO's is opgenomen dat bij de aanstelling alle afspraken en toezeggingen schriftelijk worden vastgelegd?

Ad 7: Klachtenbehandeling

- In hoeveel CAO's is een bepaling opgenomen over de mogelijkheid tot het indienen van een klacht bij de betreffende onderneming over de gevolgde sollicitatieprocedure?
- In hoeveel CAO's is de afspraak gemaakt dat de Ondernemingsraad (OR) dan wel de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) periodiek geïnformeerd wordt over de bij de organisatie ingediende klachten van sollicitanten?
- In hoeveel CAO's wordt expliciet verwezen naar de NVP-klachteninstantie?
- In hoeveel CAO's wordt expliciet verwezen naar de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen als klachteninstantie in het kader van een aanstellingskeuring? (N.B.: Nieuwe vraag)

Ad 8: Overige bepalingen

Onder de categorie overige bepalingen kunnen alle bepalingen die betrekking hebben op werving en selectie, maar die nog niet eerder aan de orde zijn gekomen, geschaard worden. In elk geval zal aandacht besteed worden aan het aanmelden van vacatures bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) - voorheen Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening (RBA) - en aan de vraag of aan de externe werving een interne ronde vooraf gaat. Evenals in het onderzoek uit 2000 zal in deze categorie overig aandacht besteed worden aan de werving van werknemers uit het buitenland.

2.3 Afbakening

Het onderzoek beperkt zicht tot de onderzoeksvragen van paragraaf 2.2 m.b.t. afspraken in CAO's. Er zal géén onderzoek worden gedaan in:

- *Bedrijven* – Een dergelijke rapportage is in 1996 uitgevoerd¹⁰ en niet meer herhaald in 2000. Bedrijfsonderzoeken behoren niet tot de taken van de afdeling COB. Bovendien loopt op dit moment al een bedrijvenonderzoek bij een onderzoeksbureau in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹¹.

- *Nadere analyse van onderwerpen die in andere COB/AI-rapportages al eerder aan bod zijn gekomen:*

- I) De vermelding van leeftijdsgrenzen bij sollicitaties wordt onderzocht maar meer details m.b.t. ouderenbeleid in CAO's zijn terug te vinden in de rapportage 'Ouderenbeleid in CAO's'¹².
- II) De analyse voor wat betreft het melden van voorkeursbeleid heeft raakvlakken met het onderdeel over werkgelegenheid in de rapportage 'Minderheden'¹³. Ook wat dit onderwerp betreft zal het huidige onderzoek zich beperken tot de directe relatie met de NVP-sollicitatiecode. Met andere woorden er wordt geen onderzoek gedaan naar o.a. het aantal afgesproken arbeidsplaatsen voor minderheden in CAO's.
- III) Het onderwerp aanstellingskeuringen is uitgebreid aan bod gekomen in de rapportage 'Aanstellingskeuringen'¹⁴. De analyse van dit deelonderwerp gaat niet verder dan wat in de voorgaande rapportage over werving en selectie uit 2000 is onderzocht om dezelfde redenen vermeld onder punt I) en II).

Tot slot wordt nog opgemerkt dat in de CAO's die een eigen sollicitatiecode bevatten, vaak nog andere dan de besproken elementen van het wervings- en selectieproces aan de orde komen. Deze elementen worden hier verder niet aan de orde gesteld. Tabel 2.1 hieronder geeft een overzicht van de afbakening van onderwerpen op hoofdlijnen. Voor een meer gedetailleerde weergave van deelonderwerpen zie bijlage I (vragenlijst) en bijlage II (onderzoeksaanwijzing).

¹⁰ Zie rapportage voetnoot 2.

¹¹ Hermanussen R. en Serail T., *Bedrijvenonderzoek gelijke behandeling en werving en selectie*, 2004, (nog niet gepubliceerd).

¹² Spijkerman, R. en Klaassen, C., *Ouderen beleid in CAO's (2001): een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers*, Ministerie van SZW, maart 2002, Den Haag.

¹³ Schrama, J. J. H. en Ameele, A. van den, *Minderheden: een onderzoek naar de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op CAO-niveau in 2002*, Ministerie van SZW, november 2003, Den Haag.

¹⁴ Schrama, J., Pott, S. en Klaassen, C., *Aanstellingskeuringen: bezien in het licht van de wet op medische keuringen*, Ministerie van SZW, november 2003, Den Haag, (nog niet gepubliceerd).

Tabel 2.1 De afbakening van het onderzoek 'Werving en selectie in CAO's in 2004'

Informatie meegenomen in het kader van dit onderzoek	Informatie <u>niet</u> meegenomen in het kader van dit onderzoek
<ul style="list-style-type: none"> • Afspraken <u>in</u> CAO's m.b.t. tot de 8 onderdelen van de NVP-Sollicitatiecode van tabel 1.1: <ol style="list-style-type: none"> 1. Algemeen; 2. Uitgangspunten; 3. Ontstaan van de vacature / werving; 4. Selectiefase; 5. Nader onderzoek; 6. Endselectie en beslissing; 7. Klachtenbehandeling (inclusief klachtenbehandeling n.a.v. aanstellingskeuringen); 8. Overige. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afspraken m.b.t. 'Werving en Selectie' <u>in</u> <u>bedrijven</u>; • Nadere analyses van onderwerpen die al eerder aan bod zijn gekomen in deze rapportages van het Ministerie van SZW: 'Ouderen in CAO's', 'Minderheden' en 'Aanstellingskeuringen'; • Specifieke elementen uit de sollicitatiecodes van CAO's met een eigen sollicitatiecode die verder gaan dan het wervings- en selectieproces.

2.4 Methodiek

In deze rapportage zal de stand van zaken weergegeven worden, waarbij als dataverzamelingsperiode 1 september tot en met 15 oktober 2004 zal gelden (peildatum 1 september 2004). Dit houdt in dat akkoorden die ná deze datum bij SZW aangemeld zijn, niet meer meegenomen worden. Er wordt uitgegaan van de laatst geldende CAO vermeld in de (digitale) archieven van de afdeling COB. CAO-notities met een definitieve status behoren ook tot de onderzoeksinformatiebronnen.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van een standaardsteekproef bestaande uit 122 CAO's. Onder de standaardsteekproef vallen alle bedrijfstak-CAO's met 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-CAO's met 3000 of meer werknemers. Gezamenlijk zijn deze steekproef-CAO's van toepassing op ruim 5,2 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen circa 85% van het totale aantal werknemers onder CAO in de markt-, zorg- en overheidssector.

Het onderzoek zal zijn gebaseerd op volledige CAO-teksten, inclusief preambules. Vergeleken met sommige andere onderzoeken, waarbij ook de laatste ontwikkelingen (afspraken) van belang zijn, leent het onderwerp van dit onderzoek zich niet om ook (eerste) onderhandelingsresultaten of principeakkoorden in de beschouwing te betrekken. De uitwerking van principeakkoorden in de definitieve CAO-tekst kan anders zijn dan veelal onvolledige teksten van het principeakkoord doen vermoeden.

Bijlage III geeft een overzicht van de CAO's die in het onderzoek zijn betrokken inclusief ingang- en expiratedatum.

In onderstaande tabel is de indeling van CAO's naar economische sector in beeld gebracht. Voor de presentatie van de gegevens is uitgegaan van de Bedrijfsindeling Kamers van Koophandel 2003 (BIK '03). De CAO's zijn geclusterd in 7 sectoren:

landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren).

Tabel 2.2: Onderzochte CAO's naar economische sector

Economische sector	Aantal CAO's	% Werknemers in steekproef-CAO's in een sector t.o.v. alle werknemers in die sector in Nederland waar een CAO van toepassing is*
Landbouw	5	96%
Industrie	23	76%
Bouwnijverheid	6	76%
Handel en horeca	26	75%
Vervoer & communicatie	16	85%
Zakelijke dienstverlening	19	87%
Overige dienstverlening	27	89%
Totaal	122	85%

*Bron: *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juni 2004, Den Haag.

3 ONDERZOEKSRESULTATEN IN 2004

3.1 Inleiding

Ten aanzien van alle steekproef-CAO's is geïnventariseerd óf ze afspraken kennen op het gebied van werving en selectie, ongeacht de inhoud van de afspraak. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat 81% (99/122) van de CAO's één of meerdere afspraken bevat over het thema werving en selectie. Gezamenlijk zijn deze CAO's van toepassing op 82% van alle werknemers onder de standaardsteekproef. Wordt hierbij een onderverdeling gemaakt naar sector van economische activiteit, dan ontstaat het volgende beeld.

Tabel 3.1 Aantal CAO's met afspraken over werving en selectie, onderverdeeld naar sector van economische activiteit

Sector	Totaal aantal CAO's	Aantal CAO's met afspraken	% CAO's met afspraken	Aantal werknemers t.o.v. alle werknemers in de CAO 's van de steekproef (%)
Landbouw en visserij	5	4	80%	92%
Industrie	23	22	96%	87%
Bouwnijverheid	6	6	100%	100%
Handel en horeca	26	19	73%	69%
Vervoer en communicatie	16	13	81%	92%
Zakelijke dienstverlening	19	12	63%	90%
Overige dienstverlening	27	23	85%	78%
Totaal	122	99	81%	82%

De cijfers uit tabel 3.1 laten onder meer zien dat de sector zakelijke dienstverlening enigszins achterblijft ten opzichte van de andere sectoren als het gaat om het percentage CAO's met afspraken over werving en selectie. Relatief gezien komen de meeste afspraken over werving en selectie voor in de bouwnijverheid (6/6 CAO's). De afwijkende resultaten van de sector zakelijke dienstverlening blijken minder sterk af te wijken van de overige economische sectoren bij de analyse naar percentage werknemers. In het vervolg van dit hoofdstuk zal specifiek worden ingegaan op de inhoud van de aangetroffen afspraken. Bijlage IV geeft een overzicht v.d. hierna gepresenteerde resultaten naar economische sector.

3.2 Stand van zaken 2004

3.2.1 Algemeen

In 1% van de CAO's (1/122) zijn expliciete verwijzingen naar Stichtingsaanbevelingen op het gebied van werving en selectie opgenomen. Het betreft hier géén verwijzing naar de meest recent gepubliceerde *Aanbeveling werving en selectie* uit maart 2003 maar een referentie naar de aanbevelingen van maart 2000. Hieronder de tekst van de bovengenoemde bepaling uit de CAO voor de Bouw UTA:

'Bij werving en selectie van nieuw in dienst te nemen werknemers zal de werkgever een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid voeren, dat is gebaseerd op de uitgangspunten van de aanbeveling Werving en Selectie van de Stichting van de Arbeid van maart 2000, publicatienr. 5/00...'

In 3% (4/122) van de onderzochte CAO's is een expliciete verwijzing naar de Sollicitatiecode van de NVP aangetroffen.

3.2.2 Uitgangspunten

De categorie uitgangspunten is onderverdeeld in CAO-bepalingen over het recht op een eerlijke kans op aanstelling gebaseerd op: het geschiktheids criterium, het non-discriminatie beginsel, het recht van de sollicitant op informatie en de waarborg van de privacy van sollicitanten en/of recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens.

Afspraken waarin is vastgelegd dat de geschiktheid voor een functie beoordeeld wordt op grond van objectieve functie-eisen (*geschiktheids criterium*), zijn aangetroffen in 25% van de onderzochte CAO's (31/122). Een nadere analyse naar sector laat zien dat de meerderheid van de afspraken is aangetroffen in de landbouw en visserij. Ter illustratie een voorbeeld uit de CAO voor het Bakkersbedrijf:

'Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisaties te onthouden...'

De meerderheid van de bepalingen die het geschiktheids criterium als uitgangspunt kennen, komt in combinatie voor met afspraken over *non-discriminatie* bij tewerkstelling¹⁵. In 30% (36/122) is vastgelegd dat de sollicitanten gelijk zullen worden behandeld. Vooral in de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid zijn

¹⁵ Opgemerkt dient te worden dat afspraken over non-discriminatie alleen meegenomen zijn als zij expliciet in verband worden gebracht met werving en selectie.

relatief gezien veel afspraken over dit onderwerp gemaakt. Dit is bijvoorbeeld het geval in de CAO voor de Glastuinbouw:

‘Sollicitanten worden gelijk behandeld (...) Dit betekent dat (...) bij het aantrekken van personeel zich richt op mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen en geen onderscheid maakt tussen de verschillende groepen...’

Bepalingen over het *recht van de sollicitant op informatie* komen voor in 3% (4/122) van de steekproef-CAO's. De CAO voor de Meubelindustrie en meubileringsbedrijven heeft een soortgelijke bepaling:

‘Bij de selectieprocedure zal de werkgever de sollicitant een eerlijke kans op aanstelling bieden, hem voldoende en relevante informatie verschaffen...’

In 7% (9/122) van de CAO's zijn afspraken gemaakt over de *vertrouwelijke behandeling* van de gegevens van de sollicitant dan wel het recht op waarborg van diens privacy. Een voorbeeld hiervan is terug te vinden in de CAO van Corus:

‘De onderneming zal een sollicitatie vertrouwelijk behandelen, zolang de sollicitant niet heeft ingestemd met een verdergaande selectieprocedure...’

3.2.3 *Ontstaan van de vacature / werving*

In de NVP-sollicitatiecode is vastgelegd dat een organisatie bij het ontstaan van een vacature een beschrijving maakt van de vacante functie. De functie-eisen die verbonden zijn aan de te vervullen functie kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid, gedrag en - onder bepaalde voorwaarden - persoonlijke kenmerken. Tevens gaat de code in op de diverse aspecten die onderdeel uit dienen te maken van de personeelsadvertentie. Op het voorkomen van deze onderwerpen op CAO-niveau wordt hieronder nader ingegaan.

In 5% (6/122) van de onderzochte CAO's is bepaald dat de organisatie een *beschrijving maakt van de relevante kenmerken van de te vervullen functie*. In het kader van dit onderzoek worden hiervoor genoemde CAO-bepalingen ingedeeld in 7 categorieën afspraken:

- Taakinhoud (evt. incl. verantwoordelijkheden) / functieomschrijving;
- Beschrijving van de organisatie / plaats van de functie binnen de organisatie;
- Aard van het dienstverband (bijvoorbeeld tijdelijk / detachering etc);
- Arbeidstijden;
- Arbeidsduur;
- Standplaats;
- Anders (alle overige kenmerken).

Tabel 3.2 geeft een overzicht van resultaten naar de bovengenoemde categorieën.

Tabel 3.2 Aantal CAO's met bepalingen (% CAO's)

Kenmerken van de vacante functie	Aantal CAO's*
Taakinhoud (evt. incl. verantwoordelijkheden) /functieomschrijving	5
Beschrijving van de organisatie / plaats van de functie binnen de organisatie	5
Aard van het dienstverband	4
Arbeidstijden	2
Arbeidsduur	3
Standplaats	4
Anders	3
Totaal	6/122 (5%)

*N.B.: Er komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Ter illustratie een CAO-bepaling over de standplaats uit de Paraplu-CAO van de ANWB:

'In de advertentie moet de volgende informatie komen te staan:

(...) – plaats in de organisatie en standplaats...'

In 3% van de steekproef-CAO's (3/122) – waaronder de CAO voor de Jeugdhulpverlening waarin de NVP-Sollicitatiecode als bijlage is opgenomen - worden *voorwaarden verbonden aan het stellen van eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken*. Hieronder de bovengenoemde afspraak:

'Functie-eisen kunnen betrekking hebben op de vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken...'

In 6% (7/122) van de CAO's wordt voorgeschreven welke *aspecten ten minste onderdeel moeten uitmaken van de personeelsadvertenties* dan wel doorgegeven dienen te worden bij melding van de vacature bij het CWI. Hieronder een overzicht van de 6 verschillende aspecten waar dit onderzoek zich op heeft gericht:

- Relevante kenmerken van de vacature,
- De wijze van solliciteren,
- De door de sollicitant te verschaffen informatie,
- (Eventuele) bijzondere selectieprocedures en/of –middelen,
- Termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd,
- Anders (overige aspecten).

Tabel 3.3 hieronder geeft een overzicht van resultaten naar de bovengenoemde categorieën.

Tabel 3.3 Aantal CAO's met bepalingen (% CAO's)

Kenmerken van de personeelsadvertentie	Aantal CAO's*
Relevante kenmerken van de vacature	4
De wijze van solliciteren	2
De door de sollicitant te verschaffen informatie	2
(Eventuele) bijzondere selectieprocedures en/of –middelen	6
Termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd	2
Anders (overige aspecten)	2
Totaal	7/122 (6%)

*N.B.: Er komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Ter illustratie één van de zes CAO-bepalingen over *relevante kenmerken van de vacature/(eventuele) bijzondere selectieprocedures en/of middelen* uit de CAO van Defensie:

‘Bij de bekendmaking van een vacature worden in ieder geval inlichtingen verschaft over de naam en de aard van de desbetreffende diensteenheid, over de omvang en de inhoud van de functie en de eisen ten aanzien van opleiding, ervaring, leeftijd, geslacht alsmede over de standplaats, de salariëring, eventuele bijzondere arbeidsvoorwaarden en uiterlijk datum van inzending van de sollicitaties. Wanneer een psychologisch onderzoek deel uitmaakt van de selectieprocedure wordt dit eveneens vermeld...’

In 5% (6/122) van de onderzochte CAO's zijn bepalingen aangetroffen die betrekking hebben op het niet stellen van een *leeftijdsgrens* voor sollicitanten. De CAO voor de Technische Groothandel biedt een voorbeeld hiervan:

'In het wervings- en selectiebeleid zal geen leeftijds-discriminatie plaatsvinden...'

In 2% (3/122) van de steekproef-CAO's is bepaald dat het *voeren van een voorkeursbeleid uitdrukkelijk vermeld dient te worden richting sollicitant*¹⁶. Ter illustratie een voorbeeld uit de CAO voor het Primair Onderwijs:

'De werkgever bevordert met zijn wervings-, selectie- en scholingsbeleid een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. Hij zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsmarktpositie, loopbaanperspectief van bepaalde groepen (potentiële) werknemers, met name die van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapte...'

2% (2/122) van de onderzochte CAO's heeft één bepaling over het *opvragen van pasfoto's van sollicitanten*. Hieronder een voorbeeld van dit soort afspraken afkomstig uit de CAO voor de Openbare Universiteiten die de NVP-sollicitatiecode als bijlage heeft opgenomen:

'De organisatie eist van de sollicitant geen pasfoto's voordat zij de sollicitant voor een bezoek heeft uitgenodigd...'

3.2.4 De selectiefase

De NVP beveelt in haar sollicitatiecode organisaties aan dat *sollicitanten zo spoedig mogelijk na sluitingsdatum een reactie ontvangen*. In 4% (5/122) van de onderzochte CAO's is een vergelijkbare bepaling opgenomen. Binnen deze groep is ook nagegaan of het afspraken zijn waarin *een termijn voor de reactie* wordt vermeld (2% van de CAO's, 3/122) of niet (2% van de CAO's, 2/122). Ter illustratie een bepaling waarin is vastgesteld dat er één termijn voor de reactie eveneens wordt aangegeven uit de Paraplu-CAO van de ANWB:

'De ANWB zendt de sollicitant binnen 14 dagen na de datum waarop de reacties binnen zijn minimaal een bevestiging van ontvangst waarin een termijn is genoemd waarbinnen opnieuw contact met de sollicitant wordt opgenomen...'

Ten aanzien van de selectiefase adviseert de NVP tevens dat de organisatie de sollicitant alleen vragen stelt over *aspecten die relevant zijn voor de functieervulling*. Een dergelijke afspraak is in 4% van de CAO's (5/122) aangetroffen, onder andere in de CAO voor de Jeugdhulpverlening (in de bijlage waarin de NVP-Sollicitatiecode is opgenomen):

¹⁶ De vraag óf er een voorkeursbeleid wordt gevoerd, is buiten het bestek van dit onderzoek gebleven.

‘De organisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functie vervulling relevant zijn, zoals bekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring)...’

Tot slot raadt de NVP organisaties aan om de door de sollicitant in redelijkheid gemaakte *reiskosten* te vergoeden. In 10% (12/122) van de steekproef-CAO's is een (algemene) bepaling aangetroffen over de reiskostenvergoeding van sollicitanten, waaronder de reiskosten bij een gezondheidskundig en psychotechnisch onderzoek. De CAO van de Arbo Unie biedt een voorbeeldbepaling:

‘De reiskosten verbonden aan onderzoek als vermeld in dit artikel worden gedragen door de werkgever met inbegrip van reis- en verblijfskosten...’

3.2.5 Nader onderzoek

Onder de rubriek nader onderzoek wordt in de NVP-Sollicitatiecode ingegaan op het inwinnen van informatie bij referenties en op het ondergaan van nader onderzoek, zoals een medische keuring of een psychologisch onderzoek. In tegenstelling tot het onderzoek uit 2000 is nu ook ingegaan op afspraken over een extra categorie onderzoek – ‘assessment’.

In 6% (7/122) CAO's is vastgelegd dat het *inwinnen van referenties over de sollicitant bij derden slechts is toegestaan na toestemming* van de sollicitant. In de CAO voor de Gehandicaptenzorg wordt dit als volgt verwoord:

‘Voor het eventueel inwinnen van referenties is de toestemming van de sollicitant vereist...’

Bepalingen over *nader onderzoek* zijn opgenomen in 32% (39/122) van de onderzochte CAO's. Een nadere analyse naar economische sector laat zien de meeste afspraken hierover in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening worden gemaakt. Zoals te zien in tabel 3.4 zijn de meest voorkomende soorten onderzoek de medische onderzoeken (34/39).

Tabel 3.4 Aantal CAO's met bepalingen (% CAO's)

Soorten nader onderzoek	CAO's*
Psychologisch onderzoek	13
Medisch onderzoek (aanstellingskeuring)	34 ¹⁷
Assesment	3
Anders (overige soorten onderzoek)	7
Totaal	39/122 (32%)

*N.B.: Er komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Ter illustratie een voorbeeld uit de CAO van de Sociale Verzekeringsbank over het laten uitvoeren van een Justitieel antecedentenonderzoek onderzoek die onder de restcategorie 'anders' valt:

'Een dienstverband wordt slechts ingegaan indien op grond van een verricht justitieel antecedentenonderzoek zoals bedoeld in de Wet op de Justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag tegen de vervulling van de uit te oefenen geen bezwaren bestaan...'

Naast het verzamelen van gegevens over de soorten onderzoeken is ook nagegaan welke aspecten ten aanzien van nader onderzoek in CAO's aan bod komen. Tabel 3.5 hieronder geeft een overzicht van de hiervoor genoemde type aspecten.

Tabel 3.5 Aantal CAO's met bepalingen (% CAO's)

Aspecten ten aanzien van nader onderzoek	Aantal CAO's*
Het onderzoek mag alleen worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een deskundige (bijv. erkend psycholoog of arts)	15
De resultaten van het onderzoek worden alleen na toestemming van de sollicitant aan de opdrachtgever verstrekt	10
Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling (aanstellingskeuring) mag alleen worden verricht indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld	26
De onderzoeksresultaten worden vernietigd of geretourneerd bij niet-aanstelling	5
Anders (overige aspecten)	22
Totaal	39/122 (32%)

*N.B.: Er komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

¹⁷ Zie ook de rapportage van Schrama e.a. (voetnoot 14).

Uit tabel 3.5 blijkt dat in de meerderheid van de afspraken, (26 CAO's) wordt aangegeven dat 'een medisch onderzoek in verband met de aanstelling alleen mag worden verricht indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld'. 15 CAO's hebben de eis dat 'het uit te voeren onderzoek alleen onder verantwoording van een deskundige kan plaatsvinden, bijvoorbeeld een arts. Hieronder een voorbeeld van een soortgelijke bepaling uit CAO voor de Dierhouderij die zich aansluit bij de Wet op Medische Keuringen:

'Medische keuringen mogen alléén door een arts worden verricht...'

Ook nieuw ten opzichte van het onderzoek van 4 jaar geleden zijn afspraken over verwijzingen naar het Protocol Aanstellingskeuringen. Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de hiervoor genoemde afspraken in 6% van alle steekproef-CAO's (7/122) zijn gevonden. Ter illustratie een tekstfragment uit de CAO voor de Open Teelten opgenomen in een bijlage waar onderdelen van de Wet op Medische Keuringen worden weergegeven:

'...In het Besluit Aanstellingskeuringen en Protocol Aanstellingskeuringen heeft men deze afspraken vast laten leggen...'

3.2.6 Eindselectie en beslissing

Ten aanzien van de fase van de sollicitatieprocedure waarin de eindselectie plaatsvindt, beveelt de NVP aan om: a) niet-geselecteerde kandidaten een zo goed mogelijk gemotiveerde afwijzing te sturen b) de persoonsgegevens van afgewezen sollicitanten te vernietigen dan wel terug te zenden en c) met de geselecteerde kandidaat alle afspraken en toezeggingen bij aanstelling schriftelijk vast te leggen.

In 3% van de steekproef-CAO's (4/122) zijn bepalingen aangetroffen over het *gemotiveerd afwijzen* van kandidaten. Het gaat hier onder andere om de CAO voor de Gehandicaptenzorg:

'Bij afwijzing van de sollicitant wordt de reden van afwijzing schriftelijk medegedeeld aan de sollicitant met de mogelijkheid tot het verstrekken van een mondelinge toelichting...'

In eveneens 3% (4/122) van de CAO's zijn afspraken gemaakt over *het vernietigen dan wel terugzenden van de persoonlijke gegevens van afgewezen sollicitanten*. Ten aanzien van 3 van de 4 (2%) CAO's met dergelijke bepalingen geldt dat óók de *medische gegevens* worden teruggestuurd. Hieronder een voorbeeldbepaling uit de CAO voor het Primair Onderwijs waar in de bijlage de NVP-sollicitatiecode is opgenomen:

'De door afgewezen kandidaten verstrekte en over de afgewezen kandidaten verkregen informatie wordt teruggezonden of vernietigd'

Bij de inventarisatie van bepalingen over het *schriftelijk vastleggen van alle afspraken en toezeggingen bij aanstelling* is expliciet gelet op een formulering zoals die in de NVP-sollicitatiecode voorkomt¹⁸. Dan blijkt dat in 7% (9/122) van de CAO's dergelijke afspraken voorkomen. Ter illustratie een afspraak uit de CAO voor de Jeugdhulpverlening waarin zoals eerder aangegeven de NVP-sollicitatiecode als bijlage is opgenomen:

'...Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen vastgelegd...'

3.2.7 Klachtenbehandeling

Het laatste onderwerp dat in de NVP-Sollicitatiecode aan de orde komt, is de behandeling van klachten van sollicitanten over de sollicitatieprocedure. Op CAO-niveau is onderzocht in hoeverre er sprake is van klachtenregelingen waarop sollicitanten een beroep kunnen doen. Algemene en bijzondere klachtenregelingen, zonder dat expliciet wordt vermeld dat deze ook van toepassing zijn voor sollicitanten, zijn hierbij buiten beschouwing gebleven.

In 7% (9/122) van de steekproef-CAO's wordt melding gemaakt van het bestaan van een *klachtenregeling voor sollicitanten*. In tegenstelling tot de voorgaande rapportage wordt nu ook de instelling die bevoegd is tot de behandeling van klachten nader gespecificeerd. In 5 van deze 9 CAO's kan de sollicitant de klacht *bij de betreffende onderneming* waar de sollicitatieprocedure loopt indienen. In de overige 4 CAO's moeten hiervoor genoemde type klachten *bij een andere instelling* worden gemeld, ter illustratie een afspraak uit de CAO voor het Schilders- afwerkings- en glaszettersbedrijf:

*'Verplichte intredekeuring (...)
Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is
net de keuringsuitslag, kan hij de stichting Arbouw verzoeken
om een herkeuring te laten uitvoeren...'*

¹⁸ Hierbij zijn niet meegenomen de CAO-bepalingen over het schriftelijk aangaan van een arbeidsovereenkomst of een schriftelijke bevestiging van aanstelling.

In 2% (3/122) van de onderzochte CAO's is opgenomen dat de *OR dan wel de personeelsvertegenwoordiging periodiek geïnformeerd zal worden over door sollicitanten ingediende klachten*. De CAO voor het Primair Onderwijs (bijlage NVP-Sollicitatiecode) biedt een voorbeeld:

‘Een sollicitant die van oordeel is dat tijdens de sollicitatieprocedure de sollicitatiecode niet behoorlijk is nagevolgd, kan hierover schriftelijk een klacht indienen bij de werkgever die in dat geval de medezeggenschapsraad onmiddellijk over deze klacht zal informeren...’

2% (2/122) van de CAO's heeft een expliciete verwijzing naar de mogelijkheid om de *klacht vervolgens voor te leggen aan de NVP-klachteninstantie*. Eén voorbeeld hiervan is terug te vinden in de CAO van de Nederlandse Universiteiten deel I (Openbare Universiteiten, bijlage NVP-Sollicitatiecode):

‘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...’

In 2% van de CAO's (3/122) is een afspraak gevonden op het gebied van één van de nieuw aspecten van het onderzoek uit 2004 – verwijzingen naar de Commissie Klachtenbehandelingen Aanstellingskeuringen. Ter illustratie de tekst uit de CAO voor de Open Teelten (bijlage over de Wet op medische keuringen):

‘Het adres voor klachten over aanstellingskeuringen is: Commissie Aanstellingskeuringen...’

3.2.8 Overige bepalingen

In diverse CAO's zijn bepalingen aangetroffen, die geen raakvlakken vertonen met één van de elementen uit de NVP-sollicitatiecode, maar die wel betrekking hebben op het proces van werving en selectie.

In 31% (38/122) van de onderzochte CAO's komt de afspraak voor dat *interne werving voor externe werving* gaat vooral in de CAO's van de sectoren industrie en handel en horeca. Aan deze afspraak wordt op twee manieren een invulling gegeven. In 34 van de 38 CAO's met bepalingen hierover zijn partijen overeengekomen dat er *eerst een interne procedure* gevolgd dient te worden, voordat er extern geworven gaat worden. De overige 4 CAO's kennen de afspraak dat er een *voorkeursbeleid wordt gevoerd* voor interne kandidaten, een dergelijke bepaling is terug te vinden in de CAO van de DSM:

‘ Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:

(...) indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn, zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soortgelijke functies de voorkeur worden gegeven...

In 33% (41/122) van de CAO's zijn bepalingen aanwezig over het *aanmelden van vacatures bij arbeidsbemiddelende organisaties*. Naar sector bezien komen deze afspraken het meest in de CAO's van de sectoren industrie, bouwnijverheid en handel en horeca. In 40 van deze 41 CAO's gaat het om een melding bij het CWI (voorheen RBA en daaronder ressorterend arbeidsbureaus). In de CAO van de ING betreft het een andere arbeidsbemiddelende instantie namelijk via de employabilitynetwerken:

*'Employabilitynetwerken (...)
In deze netwerken vindt uitwisseling plaats van informatie
over kandidaten en openstaande vacatures...'*

2% (3/122) van de CAO's bestaat er aandacht voor de *werving van werknemers uit het buitenland*. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is terug te vinden in de CAO van voor de Academische Ziekenhuizen en luidt als volgt:

*'De vreemdeling als omschreven in de Vreemdelingenwet,
kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij
beschikt over een tewerkstellingsvergunning, tenzij...'*

In ongeveer eenderde van alle steekproef CAO's (37%; 45/122) zijn afspraken gevonden die onder de restcategorie 'anders' vallen. Dit betreft een diversiteit aan bepalingen waardoor het onmogelijk was om nieuwe categorieën van afspraken binnen deze groep te creëren. Voorbeelden van dit soort afspraken zijn:

- Bepalingen waarin wordt aangegeven dat géén (medische) keuring vereist is voor werknemers in reïntegratietrajecten;
- Verhoogde aandacht voor vrouwen of gehandicapten in het bijzonder bij werving en selectie;
- Afspraken over het leveren van een verklaring van goed gedrag bij tewerkstelling;
- Interne circulaire met vacaturemeldingen.

VERGELIJKING MET ONDERZOEKSRESULTATEN UIT HET VERLEDEN (1996 EN 2000)

4.1 Algemeen

In deze paragraaf worden de cijfers voor 2004 vergeleken worden met de cijfers afkomstig uit metingen uit 1996 en 2000. Zoals ook in hoofdstuk 2 is vermeld, geldt dat deze vergelijking vanwege een wijziging in de opzet van het onderzoek, niet op alle onderdelen mogelijk is.

Ook moet worden opgemerkt dat de rapportage 'Werving en selectie' uit 2000 een onvolkomenheid bevat. Aangezien de rapportage op het moment van constateren hiervan zich in de laatste fase van het drukproces bevond, vond de correctie plaats middels een erratum. Dit impliceert dat diverse cijfers uit die rapportage aangepast moesten worden om de data uit het onderzoek in 2000 te kunnen meenemen in de hierna gepresenteerde vergelijkingen. De mate van deze correctie is echter beperkt en doet geen afbreuk aan de eindconclusies van de rapportage uit 2000.

4.2 Vergelijking 1996, 2000 en 2004

Tabel 4.1 hieronder geeft een overzicht van de gevonden afspraken op het gebied van werving en selectie op CAO-niveau in alle drie onderzoeksjaren. Hieruit blijkt dat op de meeste onderdelen de percentages zijn veranderd. Ten aanzien van de meerderheid van de onderzochte aspecten is er sprake van een stabilisatie van de groei in het aantal CAO's met afspraken. Deze trend is terug te zien in het percentage CAO's met afspraken over werving en selectie op hoofdniveau (van 82% in 2000 naar 81% in 2004).

Een grotere afname in het aantal afspraken is voornamelijk te zien binnen de groep van overige bepalingen:

- Het percentage van CAO's met afspraken waarin is vastgelegd dat interne werving voor externe werving gaat is gedaald van een niveau van 50% in 1996 naar 31% in 2004.
- Het percentage CAO's waarin bepaald is dat de vacatures bij een arbeidsbemiddelende instantie worden vermeld is in de afgelopen 8 jaar bijna gehalveerd (van 64% in 1996 naar 33% in 2004).

Niettemin is er ook nog een significante overeenkomst met de cijfers uit de twee voorgaande onderzoeken. Evenals in 1996 en 2000 blijken de meeste afspraken geconcentreerd te zijn in de categorieën uitgangspunten, nader onderzoek en overige bepalingen. Evenals in 2000 blijkt uit de huidige resultaten dat ondanks dat meer dan driekwart van de CAO's minstens één afspraak over werving en selectie op hoofdniveau heeft, er niet veel specifieke afspraken op dit gebied worden gemaakt.

Tabel 4.1 Werving en selectie in CAO's in 1996, 2000 en 2004

	1996		2000		2004*	
	aantal CAO's	% CAO's	aantal CAO's	% CAO's	aantal CAO's	% CAO's
Algemeen						
• Verwijzing aanbevelingen Stichting van de Arbeid	13	10%	4	3%	1	1%
• Verwijzing NVP-Sollicitatiecode			3	2%	4	3%
Uitgangspunten						
• Geschiktheids criterium	16	13%	39	31%	31	25%
• Non-discriminatie bij tewerkstelling	49	40%	41	32%	36	30%
• Recht op informatie	7	6%	11	8%	4	3%
• Waarborg privacy sollicitant	6	5%	12	10%	9	7%
Ontstaan van de vacature / werving						
• Beschrijving functie maken			4	3%	6	5%
• Leeftijdsgrens			6	5%	6	5%
• Melding voeren voorkeursbeleid			3	2%	3	2%
• Pasfoto			0	2%	2	2%
Selectiefase						
• Zo spoedig mogelijk reactie	2	2%	5	4%	5	4%
• Alleen vragen stellen die relevant zijn			4	3%	5	4%
• Vergoeding reiskosten			9	7%	12	10%
Nader onderzoek						
• Inwinnen referenties na toestemming sollicitant	2	2%	8	6%	7	6%
• Bepalingen inzake medisch onderzoek	24	19%	41	32%	34	28%
• Bepalingen inzake psychologisch onderzoek			17	14%	13	11%
• Nader onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige	8	6%	13	10%	15	12%
Eindselectie en beslissing						
• Gemotiveerde afwijzing	3	2%	7	6%	4	3%
• Vernietigen / terugzenden persoonsgegevens	3	2%	6	5%	4	3%
• Alle afspraken en toezeggingen vastleggen			7	6%	9	7%
Klachtenbehandeling						
• Klachtenregeling voor sollicitanten	3	2%	6	5%	9	7%
• Melding klachten aan OR			3	2%	3	2%
• Verwijzing NVP-klachteninstantie			2	2%	2	2%
Overige bepalingen						
• Interne werving voor externe werving	62	50%	50	40%	38	31%
• Melding vacature bij arbeidsbemiddelende instantie	79	64%	57	46%	41	33%
Totaal met afspraken op het gebied van werving en selectie	Niet bekend		103/125	82%	99/122	81%

BIJLAGE

BIJLAGE I : AANBEVELINGEN WERVING EN SELECTIE (9 MAART 2000)

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 functie-eisen;
 - 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;
 - de van sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld;
 - op een door de sollicitant(e) schriftelijk bij de onderneming ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken onderneming binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd;
 - waar een ondernemingsraad, respectievelijk een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt deze jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de bij de onderneming ingediende klachten.
2. In het licht hiervan beveelt de Stichting van de Arbeid ondernemingen aan om de NVP-Sollicitatiecode, dan wel een in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging vastgestelde, op die code gebaseerde, regeling toe te passen.

De Stichting van de Arbeid brengt daarbij specifiek onder de aandacht dat de NVP-Sollicitatiecode voorziet in een mogelijkheid voor de sollicitant om een schriftelijke klacht ter toetsing voor te leggen aan de NVP.
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 te nemen.

Daartoe staan CAO-partijen diverse instrumenten ter beschikking: vastlegging in (een protocol van) de CAO, voorlichting(-sbijeenkomsten), brochures, etc.

De Stichting van de Arbeid roept CAO-partijen op deze instrumenten te benutten.

BIJLAGE II: DE NVP-SOLLICITATIECODE¹⁹ **(VERSIE D.D. SEPTEMBER 2003)**

Preambule

De NVP-Sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.

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 (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; de arbeidsorganisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie);
- sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie;
- van sollicitanten wordt slechts die informatie gevraagd die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- de van sollicitanten 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 onderneming ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken onderneming binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd.

1.2 Het is van belang dat de sollicitant zekerheid heeft over de te volgen

¹⁹ Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling, Nieuwegein, september 2003.

sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien de arbeidsorganisatie afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan de sollicitant meedeelt en toelicht.

Overigens kan ook de sollicitant om een afwijking van de procedure verzoeken.

- 1.3 De NVP-Sollicitatiecode is gebaseerd op een procedure waarin extern geworven wordt via een personeelsadvertentie. Uiteraard vindt werving lang niet altijd op deze wijze plaats; werving gebeurt ook via kennissen/familie, via het arbeidsbureau, via een uitzendbureau, via een bureau voor werving en selectie, of uitsluitend intern. In die gevallen en in het geval geen werving plaatsvindt (bij zgn. open sollicitaties), geldt het onderstaande 'voor zover van toepassing'.

2 Ontstaan van de vacature

- 2.1 Indien de organisatie 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: taakhoud en verantwoordelijkheid, 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 kenmerken. Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld geslacht of levensbeschouwing) 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 opgevraagd), de door de sollicitant te verschaffen informatie (zoals opleiding, diploma's, beroepsverleden en ervaring), eventuele bijzondere selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek), een eventuele aanstellingskeuring 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.

- 3.4 De organisatie eist van de sollicitant geen pasfoto's voordat zij de sollicitant voor een bezoek heeft uitgenodigd.

4 Selectiefase

- 4.1 De organisatie 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 organisatie samen met dit bericht de bij haar geldende sollicitatieprocedure, met inbegrip van de verwachte duur daarvan.

- 4.2 De organisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functie vervulling relevant zijn, zoals vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring).
- 4.3 De organisatie 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 organisatie.
- 4.4 De organisatie vergoedt de door de sollicitant in redelijkheid gemaakte reiskosten.

5 Nader onderzoek

- 5.1 Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming. 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.
- 5.2 Een psychologisch onderzoek (waaronder ook begrepen een zogeheten assessment) kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een erkend psycholoog. Deze behoeft de toestemming van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (de organisatie) te

kunnen overleggen.

- 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.

Het onderzoek wordt verricht door een arts, onder verantwoordelijkheid van de Arbo-dienst, volgens de wettelijke regels.

Bij een aanstellingskeuring vormen het Protocol Aanstellingskeuringen van juni 1995 (1) en het Besluit aanstellingskeuringen van november 2001 het richtsnoer (2)

6 Eindselectie en beslissing

- 6.1 Indien de organisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt, ontvangt deze zo spoedig mogelijk schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd. Sollicitanten die zich mondeling hebben aangediend, kunnen ook mondeling worden afgewezen.

- 6.2 Schriftelijke gegevens afkomstig van een sollicitant worden zo spoedig mogelijk na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders overeengekomen.

- 6.3 Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen schriftelijk vastgelegd.

7 Klachtenbehandeling door de organisatie

- 7.1 De organisatie onderzoekt schriftelijke klachten van sollicitanten die van oordeel zijn dat zij onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld, waarna de sollicitant schriftelijk en gemotiveerd wordt geïnformeerd over de bevindingen van de organisatie.

- 7.2 De ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging, wordt jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van 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 organisatie waartegen de klacht zich richt in de gelegenheid om 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 organisatie.

- 8.2 De uitspraak is juridisch niet bindend. De uitspraak kan mogelijk wel bijdragen aan een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid.

- 8.3 Klachten wegens inbreuk op een wettelijke regeling (3) 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 en wanneer het een aanstellingskeuring betreft ook aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen.

- (1) Het Protocol Aanstellingskeuringen is ondertekend door de centrale organisaties van: werknemers, patiënten/consumenten, artsen en Arbo-diensten. Het Protocol kan worden opgevraagd bij de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst, Lomanlaan 103, 3526 XD, Utrecht, 030 3 282 39 11.
- (2) 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
- (3) Het betreft hier met name 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 vrouw en ook de Wet medische keuringen met de daarop gebaseerde Besluiten aanstellingskeuringen en klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. In de loop van 2003 komen daarbij de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en naar verwachting, 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. 030 888 38 99.

BIJLAGE III: DE STEEKPROEF**Tabel III.1 De CAO's van de steekproef (N= 122)**

VOLG NR	CAO-NAAM	Datum ingang	Datum expiratie
1	Open Teelten	01.04.03	01.07.04
2	Glastuinbouw	01.01.01	01.04.04
3	Dierhouderij	01.04.01	01.07.03
4	Hoveniersbedrijf	01.03.02	01.03.04
5	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	01.03.03	01.01.05
6	Unilever	01.03.04	01.03.05
7	Bakkersbedrijf	01.02.03	16.06.04
8	Heineken Nederland Beheer B.V.	01.01.01	31.12.02
9	Textielindustrie	01.05.03	01.05.05
10	Confectie-industrie	01.05.02	01.05.04
11	Timmerfabrieken	01.01.03	31.12.03
12	Grafi-media	01.02.03	01.02.05
13	Akzo Nobel Chemicals	01.06.03	01.06.04
14	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	01.06.03	01.06.04
15	DSM Limburg B.V.	01.04.03	01.04.04
16	Akzo Nobel Pharma B.V.	01.06.03	01.06.04
17	Betonproduktenindustrie	01.03.03	01.03.05
18	Metaal- en elektrotechnische industrie	01.07.02	01.07.04
19	Metaal- en elektrotechnische industrie (HP)	01.07.02	01.07.04
20	Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	01.02.02	01.02.04
21	Metaalbewerking (metaal-en techn.bedr.)	01.04.03	01.05.05
22	Oce Nederland B.V.	01.07.03	01.07.04
23	Philips (cao A)	01.05.03	01.01.05
24	Philips (cao B)	01.05.03	01.01.05
25	Carrosseriebedrijf (metaal-en techn.bedr.)	01.04.03	01.05.05
26	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	01.04.03	01.07.04
27	Sociale werkvoorziening	01.07.03	01.07.04
28	Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	01.04.03	01.04.04
29	Bouwbedrijf	01.01.02	01.04.04
30	Bouwbedrijf UTA-personeel	01.03.02	01.04.04
31	Elektrotechnischbedrijf (metaal-en techn.bedr.)	01.04.03	01.05.05
32	Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven (metaal-en techn.bedr.)	01.04.03	01.05.05
33	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	01.05.03	01.03.05
34	Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf)	01.01.04	01.01.05
35	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal-en techn.bedr.)	01.04.03	01.05.05
36	Bloemen en planten (groothandel)	01.07.02	01.07.04
37	Levensmiddelen en/of zoetwaren etc.,(groothandel)	01.06.02	01.06.04
38	Vleessector (vh. Vleesgroothandel en	01.10.03	01.10.04

	exportslachterijen)		
39	Technische groothandel	02.04.00	31.03.03
40	Informatie-, Communicatie- en kantoorbranche	01.04.02	31.05.03
41	Bijenkorf B.V.	01.08.02	01.02.04
42	Hema	01.02.03	01.02.04
43	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	01.04.03	01.04.04
44	Levensmiddelenbedrijf	01.04.03	01.04.04
45	Vroom en Dreesmann B.V.	01.02.03	01.02.06
46	Aardappelen groenten fruit (detailhandel)	01.04.03	01.04.05
47	Slagersbedrijf	01.04.02	01.04.04
48	Apotheken	01.04.02	31.03.04
49	Drogisterijbranche	01.04.03	01.04.04
50	Bloemendetailhandel	01.04.03	01.04.04
51	Doe het zelf branche	01.04.03	01.04.04
52	Electrotechnische detailhandel	01.07.02	01.07.04
53	Gemengde- en speelgoedbranche	01.10.02	01.07.04
54	Mode- en Sportdetailhandel (v/h Textieldetailhandel)	01.04.03	01.01.05
55	Schoenendetailhandel	01.07.02	01.07.03
56	Textiel grootwinkelbedrijven	01.04.02	01.04.04
57	Wonen	01.04.01	01.04.03
58	Horeca- en aanverwant bedrijf	01.01.03	01.01.05
59	Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen	01.07.02	01.07.04
60	Contract-cateringbedrijf	01.03.03	30.06.04
61	NS Reizigers	01.04.02	31.03.03
62	Nedtrain B.V.	01.04.03	01.04.04
63	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	01.04.04	01.04.05
64	Goederenvervoer Nederland (KNV)	01.01.03	01.01.05
65	Openbaar vervoer	01.04.98	31.03.00
66	Selectvracht B.V.	01.01.04	01.01.05
67	Taxivervoer	10.04.01	31.03.02
68	Van Gend en Loos B.V.	01.04.97	30.06.98
69	KLM-cabinepersoneel	01.04.04	01.01.05
70	KLM-grondpersoneel	01.04.03	01.04.04
71	ANWB	01.04.03	01.04.04
72	Reisorganisaties	01.05.03	01.05.04
73	TPG Post Koninklijke (vh.TNT Postgroep)	01.04.02	01.04.04
74	Postkantoren	01.05.03	01.05.04
75	Zaterdagbestellers (v/h PTT Zaterdagbestellers)	01.04.01	30.09.02
76	SNT Nederland	01.01.04	01.01.06
77	KPN N.V.	01.06.03	01.06.04
78	ABN-AMRO	01.07.03	01.07.04
79	Fortis-bank	01.05.03	01.05.04
80	ING-bank	01.07.03	01.07.04
81	Rabo-bank	01.04.02	31.05.03
82	Achmea B.V.	01.04.02	01.04.04
83	ABP/Loyalis	01.06.02	31.12.03
84	SNS Reaal Groep	01.06.03	01.06.04
85	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	01.01.04	01.01.05

86	Woondiensten (vh.Woningcorporaties)	01.05.03	01.05.04
87	Atos Origin	01.04.03	01.01.04
88	Pinkroccade	01.07.03	01.01.05
89	Getronics	01.01.03	31.03.04
90	Arcadis	01.04.02	01.04.04
91	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	01.04.02	31.03.03
92	Uitzendkrachten (ABU)	01.01.04	01.04.09
93	Uitzendkrachten (NBBU)	29.03.04	01.01.09
94	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	01.04.02	01.04.04
95	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	01.01.04	01.01.05
96	Gemeente-ambtenaren	01.04.04	Niet bekend
97	Provinciepersoneel	01.03.03	01.04.05
98	Rijkspersoneel	01.12.02	01.01.04
99	Defensie-personeel	01.10.01	01.01.04
100	Politie-personeel	01.01.01	01.01.04
101	Sociale Verzekeringsbank	01.07.02	01.07.04
102	UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	01.04.02	01.04.04
103	Primair Onderwijs	01.02.03	01.01.04
104	Voortgezet Onderwijs	01.08.03	01.08.05
105	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	01.02.03	01.02.04
106	Hoger Beroepsonderwijs	01.09.03	01.01.04
107	Nederlandse universiteiten (deel 1 openbare univ.)	01.06.00	01.06.02
108	Nederlandse universiteiten (deel 2 bijzondere univ.)	01.06.02	01.09.03
109	Arbo Unie Nederland	01.07.02	01.01.04
110	Academische ziekenhuizen	01.03.02	01.03.04
111	Huisartsenzorg (v/h doktersassistenten)	01.05.02	01.05.03
112	Tandartsassistenten	01.01.04	01.01.05
113	Ziekenhuizen	01.01.02	01.04.04
114	Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	01.07.03	01.07.04
115	Gehandicaptenzorg	01.09.02	01.01.04
116	Jeugdhulpverlening	01.04.02	01.01.04
117	Kinderopvang	01.01.04	01.01.05
118	Thuiszorg	01.04.02	01.07.03
119	Verpleeg- en verzorgingstehuizen	01.07.03	01.01.05
120	Welzijnswerk	01.01.03	01.01.04
121	Holland Casino's	01.04.01	01.04.03
122	Kappersbedrijf	01.07.02	01.07.04

BIJLAGE IV: RESULTATEN VAN HOOFDSTUK 3 NAAR SECTOR**Tabel IV.1 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector**

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Verwijzing Stichtings- aanbevelingen	Verwijzing Sollicitatiecode van de NVP	Geschiedtheids- criterium
Landbouw en visserij	0/5	0/5	4/5
Industrie	0/23	0/23	4/23
Bouwnijverheid	1/6	0/6	1/6
Handel en horeca	0/26	0/26	9/26
Vervoer en communicatie	0/16	0/16	4/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	5/19
Overige dienstverlening	0/27	4/27	4/27
Totaal	1/122	4/122	31/122

Tabel IV.2 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Non-discriminatie	Recht op informatie	Vertrouwelijke behandeling
Landbouw en visserij	4/5	0/5	0/5
Industrie	6/23	1/23	2/23
Bouwnijverheid	3/6	0/6	0/6
Handel en horeca	10/26	0/26	1/26
Vervoer en communicatie	4/16	1/16	1/16
Zakelijke dienstverlening	6/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	3/27	2/27	5/27
Totaal	36/122	4/122	9/122

Tabel IV.3 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Beschrijving van kenmerken	Voorwaarden stellen eisen persoonlijke kenmerken	Aspecten Personeels- advertentie
Landbouw en visserij	1/5	0/5	2/5
Industrie	0/23	0/23	1/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	0/6
Handel en horeca	0/26	0/26	0/26
Vervoer en communicatie	1/16	1/16	1/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	4/27	2/27	3/27
Totaal	6/122	3/122	7/122

Tabel IV.4 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Leeftijdsgrens	Voorkeursbeleid	Pasfoto's
Landbouw en visserij	0/5	0/5	0/5
Industrie	0/23	0/23	0/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	0/6
Handel en horeca	3/26	0/26	0/26
Vervoer en communicatie	0/16	0/16	0/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	3/27	3/27	2/27
Totaal	6/122	3/122	2/122

Tabel IV.5 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Z.s.m. reactie ontvangen	Alleen over aspecten die relevant zijn vragen stellen	Reiskosten
Landbouw en visserij	0/5	0/5	0/5
Industrie	0/23	0/23	0/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	1/6
Handel en horeca	0/26	0/26	0/26
Vervoer en communicatie	1/16	1/16	1/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	4/27	4/27	10/27
Totaal	5/122	5/122	12/122

Tabel IV.6 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Referenties slechts met toestemming	Nader onderzoek	Nader onderzoek: Medisch onderzoek (aanstellingskeuring)
Landbouw en visserij	0/5	2/5	2/5
Industrie	0/23	4/23	4/23
Bouwnijverheid	1/6	4/6	4/6
Handel en horeca	0/26	1/26	1/26
Vervoer en communicatie	1/16	6/16	6/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	3/19	1/19
Overige dienstverlening	5/27	19/27	16/27
Totaal	7/122	39/122	34/122

Tabel IV.7 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Nader onderzoek: Assesment	Gemotiveerd afwijzen	Terugzending/ vernietiging persoonsgegevens
Landbouw en visserij	0/5	0/5	0/5
Industrie	0/23	0/23	0/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	0/6
Handel en horeca	0/26	0/26	0/26
Vervoer en communicatie	1/16	1/16	1/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	2/27	3/27	3/27
Totaal	3/122	4/122	4/122

Tabel IV.8 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Terugzending/ vernietiging medische gegevens	Afspraken e.d. schriftelijke vastleggen	Klachtenregeling voor sollicitanten
Landbouw en visserij	0/5	0/5	1/5
Industrie	0/23	0/23	3/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	0/6
Handel en horeca	0/26	3/26	0/26
Vervoer en communicatie	1/16	1/16	2/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	2/19	0/19
Overige dienstverlening	2/27	3/27	3/27
Totaal	3/122	9/122	9/122

Tabel IV.9 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	OR/PV informeren over ingediende klachten	Verwijzingen NVP- klachteninstantie	Verwijzingen Comissie klachtenbehandeling
Landbouw en visserij	0/5	0/5	2/5
Industrie	0/23	0/23	0/23
Bouwnijverheid	0/6	0/6	0/6
Handel en horeca	0/26	0/26	0/26
Vervoer en communicatie	0/16	0/16	0/16
Zakelijke dienstverlening	0/19	0/19	0/19
Overige dienstverlening	3/27	2/27	1/27
Totaal	3/122	2/122	3/122

Tabel IV.10 Aantal CAO's met minstens een afspraak naar sector

Economische sector/ Aantal cao's met bepalingen t.o.v. steekproef	Interne werving vóór externe werving	Vacatures aanmelden bij arbeidsbemiddelende organisatie	Werving van werknemers uit het buitenland
Landbouw en visserij	1/5	1/5	0/5
Industrie	13/23	17/23	0/23
Bouwnijverheid	2/6	3/6	0/6
Handel en horeca	11/26	12/26	0/26
Vervoer en communicatie	4/16	2/16	1/16
Zakelijke dienstverlening	2/19	4/19	0/19
Overige dienstverlening	5/27	2/27	2/27
Totaal	38/122	41/122	3/122

LITERATUURLIJST

Bolhuis, van M., *Werving en Selectie: een onderzoek in CAO's*, april 1996, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

Hendriks M.J.W.M. en de Vries H.F., *Werving en selectie*, april 1997, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

Hermanussen R. en Serail T., *Bedrijvenonderzoek gelijke behandeling en werving en selectie*, 2004 (nog niet gepubliceerd).

Ministerie van SZW, *Voor- en/of najaarsrapportage*, 1997-2004, Den Haag.

Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid: *NVP-sollicitatiecode*, maart 2000, Nieuwegein.

Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid: *NVP-sollicitatiecode*, september 2003, Nieuwegein.

Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid: *Klachteninstantie*, maart 2000, Utrecht.

Peters, A. en Hoorn E.C. van, *Werving en selectie: Een onderzoek naar de doorwerking van de Stichtingsaanbevelingen met betrekking tot werving en selectie op CAO-niveau*, Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, januari 2002, Den Haag.

Schrama, J. J. H. en Ameele, A. van den, *Minderheden: een onderzoek naar de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op CAO-niveau in 2002*, Ministerie van SZW, november 2003, Den Haag.

Schrama, J., Pott, S. en Klaassen, C., *Aanstellingskeuringen: bezien in het licht van de wet op medische keuringen*, Ministerie van SZW, november 2003, Den Haag. (nog niet gepubliceerd)

Spijkerman, R. en Klaassen, C., *Ouderen beleid in CAO's (2001): een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers*, Ministerie van SZW, maart 2002, Den Haag.

Stichting van de Arbeid, *Verklaring Gelijke Behandeling op de Arbeidsmarkt*, november 1998, Den Haag

Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling Werving en Selectie*, maart 1991, Den Haag

Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling Werving en Selectie*, maart 2000, Den Haag