

A D V I E S Nr. 1.975

---

Zitting van dinsdag 23 februari 2016

---

Sollicitaties – Antwoorden aan sollicitanten

x                    x                    x

2.686-1

## **A D V I E S Nr. 1.975**

---

Onderwerp: Sollicitaties – Antwoorden aan sollicitanten

De heer S. Bracke, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 3 maart 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel van mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten.

Hij heeft dat gedaan op verzoek van de Kamercommissie voor de Sociale Zaken.

De adviesaanvraag ligt in het verlengde van een adviesaanvraag van 8 januari 2014 van mevrouw De Coninck, toenmalig minister van Werk, over hetzelfde onderwerp.

Het Bureau van de Nationale Arbeidsraad heeft de bespreking van dat vraagstuk toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen. Op verslag van die commissie heeft de Raad op 23 februari 2016 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. AANHANGIGMAKING**

De heer S. Bracke, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 3 maart 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten; dat wetsvoorstel werd op 22 oktober 2014 ingediend door mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée.

Dat wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat op 26 oktober 2010 was ingediend door de heer Bonte en mevrouw Kitir c.s.

Het was de Kamercommissie voor de Sociale Zaken die de wens had uitgedrukt het advies van de Raad in te winnen. Zij wilde vooral van de Raad vernemen of hij het wenselijk acht dat artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers algemeen verbindend wordt verklaard, zoals in het wetsvoorstel wordt beoogd.

De adviesaanvraag ligt in het verlengde van een adviesaanvraag van 8 januari 2014 van mevrouw De Coninck, toenmalig minister van Werk, over het probleem dat sollicitanten geen antwoord krijgen op hun sollicitatie.

### **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft zich met de grootst mogelijke aandacht over de adviesaanvraag gebogen. De werkzaamheden hadden met name betrekking op een eventuele modernisering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers. Er werd vooral bekeken of de artikelen 4 en 9 van die overeenkomst niet herzien moeten worden.

Na afloop van het onderzoek hebben de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties echter geen eenparig standpunt kunnen innemen over het voorgelegde wetsvoorstel.

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen geven een negatief advies over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten, zoals ingediend door mevrouw Meryame Kitir, de heer Hans Bonte en mevrouw Karin Joriflée (hierna "het Wetsvoorstel").

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen bevelen de ondernemingen sterk aan om binnen een redelijke termijn op sollicitaties te antwoorden. Dit is een kwestie van beleefdheid én respect. Het Wetsvoorstel gaat echter veel verder dan dat. Het heeft een bijzonder breed toepassingsgebied en is bovendien onduidelijk opgesteld.

Volgens het Wetsvoorstel zal de werkgever elke persoon die schriftelijk of mondeling solliciteert binnen een termijn van 30 kalenderdagen schriftelijk op de hoogte moeten brengen "*van de beslissing die ten aanzien van hem werd genomen*". Op basis van deze tekst kan afgeleid worden dat de beslissing enkel betrekking heeft op het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (voor verdere selectie en/of indiensttreding), doch de memorie van toelichting doet uitschijnen dat het om een motiveringsplicht gaat: "*Een inhoudelijke toelichting waarom de kandidatuur van een werkzoekende niet in aanmerking werd genomen, is bijzonder leerrijk om in de toekomst efficiënter op zoek te gaan naar werk*".

Het Wetsvoorstel kent de sollicitant vervolgens "een vorderingsrecht" toe bij de arbeidsrechtbank binnen een termijn van zes maanden. Waarop deze vordering betrekking heeft, is onduidelijk: gaat het om het afdwingen van een antwoord over het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (Dit zal toch overduidelijk zijn tegen dat de arbeidsrechtbank het vonnis uitspreekt?), of om het bepalen van een schadevergoeding voor het niet-beantwoorden van een schriftelijke of mondelinge sollicitatie, of om het afdwingen van een motivering voor het al dan niet weerhouden van de kandidatuur of nog iets anders?

Ten slotte wordt voorzien dat (al wie namens) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers bovenstaande verplichtingen niet naleeft, gestraft kan worden met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 EUR (wegens opdecimen te vermenigvuldigen met 6) of met één van die straffen alleen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen hier absoluut niet mee akkoord gaan. Ze verwijzen naar artikel 9 van de cao nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers. In dit artikel wordt bepaald dat *“de sollicitanten, die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, [...] door de werkgever binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte [worden] gebracht”*. Dit artikel heeft een beperkter toepassingsgebied dan in het Wetsvoorstel. Nochtans hebben de toenmalige onderhandelaren van de cao de algemeen verbindend verklaring ervan bewust niet gevraagd. Zij waren van oordeel dat een beleefdheidsplicht om een sollicitant te antwoorden niet met strafsancties moest worden gesanctioneerd.<sup>1</sup>

Deze overweging – dat het niet in verhouding zou zijn om het respecteren van een beleefdheidsplicht strafrechtelijk te sanctioneren – is vandaag nog meer pertinent dan toen de cao nr. 38, meer dan dertig jaar geleden, werd afgesloten.

In 1983 solliciteerden kandidaten met een handgeschreven sollicitatiebrief met bijgevoegd CV. Het vergde veel tijd en energie om dit op te maken. Sindsdien zijn de sollicitatietechnieken sterk geëvolueerd. Sollicitaties gebeuren nu via typebrieven, typemails, die met een eenvoudige muisklik naar tientallen geadresseerden kunnen worden verzonden. Kandidaten solliciteren ook meer en meer via netwerksystemen (websites, linkedin, facebook, twitter). Met de technologische vooruitgang is ook de ingesteldheid van kandidaten veranderd. Ze solliciteren breed om een zo groot mogelijk aantal potentiële werkgevers te bereiken. Alles gaat snel. Kandidaten verwachten niet dat men op elk van hun boodschappen antwoordt. Het uitblijven van een antwoord, staat voor hen gelijk met een negatief antwoord.

Als resultaat van het bovenstaande is het aantal sollicitaties per openstaande functie, evenals het aantal spontane sollicitaties sterk gestegen tegenover het jaar 1983. Sommige grote ondernemingen ontvangen tot 6.000 sollicitaties per maand. Kleine en grote ondernemingen ontvangen voor een openstaande functie gemakkelijk tientallen sollicitaties, soms van kandidaten die enigszins aan de vereisten beantwoorden, vaak van kandidaten die helemaal niet aan de voorwaarden voldoen.

---

<sup>1</sup> Het toenmalig artikel 56 van de Wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités voorzag immers in een strafsanctie voor de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig maakten aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde cao. Dit artikel 56 is ondertussen opgeheven. Vanaf 1 juli 2015 wordt de werkgever die in strijd met de wet van 5 december 1968 een inbreuk pleegt op een algemeen verbindend verklaarde cao (die niet reeds door een ander artikel van het Sociaal Strafwetboek wordt gesanctioneerd) gestraft met een sanctie van niveau 1.

De werkgevers leveren grote inspanningen om op al deze sollicitaties te antwoorden, maar het blijft onredelijk om daarvoor een resultaatsverbintenis op te leggen.

- Niet alle ondernemingen zijn uitgerust (personeel en middelen) om op iedere sollicitatie te antwoorden. Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat niet elke "sollicitatie" via vb. een linkedin, facebook of een handgeschreven papiertje op een concrete vacature inspeelt of even serieus is opgesteld.
- Bijzondere aandacht moet gaan naar de situatie van KMO's, waar ofwel de bedrijfsleider (73%) ofwel zijn partner (9,5%) instaat voor het aanwervings- en personeelsbeleid.<sup>2</sup> Zij beschikken niet over het nodige personeel, noch over de nodige budgetten om dit aan HR-professionals uit te besteden. Deze bedrijfsleiders (of hun partners) zijn niet specifiek opgeleid inzake personeelsbeleid. Dit is een nevenaspect van hun job, die vooral om de kernactiviteit van de onderneming draait.
- Bedrijven met veel instapfuncties (jobs die weinig kwalificaties vergen) of zeer geëerde jobs, kortlopende contracten, maar ook interimkantoren krijgen massa's sollicitaties te verwerken. Antwoorden aan elke niet-weerhouden kandidaat (soms alleen al alle geadresseerden in het systeem inbrengen) is soms een onmogelijke opdracht.
- Een sollicitatie kan verloren gaan of onopgemerkt blijven (denk vb. aan een e-mail bericht).
- Sommige kandidaten dienen nepsollicitaties in om aan te tonen dat ze actief op zoek zijn naar werk (nepsollicitaties).

Hoewel de werkgeversorganisaties de ondernemingen aansporen en ondersteunen om alle sollicitanten een antwoord te bezorgen, kan het dus zijn dat sommige sollicitanten geen antwoord ontvangen. Deze onnauwkeurigheden of vergeetelheden met strafsancities (of – in alternatieve voorstellen – burgerlijke sancities) bestraffen, zou niet evenredig zijn en bovendien een sterk afschrikkend effect hebben op potentiële werkgevers naar toekomstige aanwervingen toe en naar het breed publiceren van vacante betrekkingen.

---

<sup>2</sup> Enquête aanwervingsbeleid bij KMO's, UNIZO, 2014.

Ten slotte willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nog de volgende opmerkingen formuleren:

a) Motiveringsplicht is draconisch

Zoals hierboven aangegeven, is het voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet duidelijk of het wetsvoorstel de werkgever oplegt om de sollicitant te informeren over het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (voor verdere gesprekken en/of al dan niet indienstneming), dan wel of het om een motiveringsplicht gaat (zoals de memorie van toelichting doet uitschijnen).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er op dat het schriftelijk motiveren van het niet weerhouden van een kandidatuur vandaag zeker geen praktijk is. Soms vragen sollicitanten een mondelinge toelichting waarom ze niet weerhouden zijn. Meestal gaat het dan om sollicitanten die ver in een selectieprocedure waren gevorderd, maar uiteindelijk niet werden geselecteerd.<sup>3</sup> Een schriftelijke motiveringsplicht zou dus tot een aanzienlijke verzwaring leiden van de administratieve lasten die aan het openstellen van een vacature zijn verbonden. Het is vanzelfsprekend een delicate (en dus tijdrovende) oefening om de tekortkomingen van kandidaten te gaan oplijsten, zonder onnodig te kwetsen en te demotiveren. Daarenboven kunnen motiveringen ook aanleiding geven tot discussie en betwistingen, hetgeen de werkgever extra voorzichtig zal maken. Deze administratieve overlast zal een afschrikkend effect hebben ten aanzien van potentiële werkgevers. Sommigen verwijzen naar cao nr. 109 betreffende de motivering van ontslag van een werknemer. Maar de band tussen een werkgever en zijn werknemer is niet te vergelijken met de band tussen een potentiële werkgever en de vele kandidaten die zich aandienen en die geen contractuele band hebben met het bedrijf. Daarenboven vormen werknemers, in het bijzonder deze die ontslagen worden, een heel beperkte groep terwijl kandidaten heel talrijk kunnen zijn. Daarbij moet er op worden gewezen dat de cao nr. 109 betreffende de motivering van ontslag vandaag enkel voorziet dat de werkgever de concrete redenen voor een ontslag verplicht moet meedelen wanneer de werknemer daar bij aangetekend schrijven zelf om verzoekt. Een algemene motiveringsplicht in het kader van sollicitaties zou tot de absurde situatie leiden dat het louter niet weerhouden van een sollicitatie administratief zwaarder is dan het ontslaan van een werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

---

<sup>3</sup> Artikel 4 van de cao nr. 38 waarin staat dat de sollicitant die onderworpen is aan “de werklozencontrole” en die deelneemt aan een selectie-onderzoek aan de werkgever een bewijsschrift kan vragen “waarop de datum en het uur van het bezoek worden vermeld, alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen” is vandaag in onbruik, o.a. omdat “de werklozencontrole” niet meer bestaat.

b) Vragen bij arbeidsmarkteffect van verplicht antwoord

De indieners van het Wetsvoorstel geven als belangrijkste motivatie dat het niet krijgen van een respons een ontmoedigend effect heeft op de werkzoekende.

- De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er echter op dat de meerderheid van de werkgevers wel degelijk een antwoord bezorgt aan kandidaten die solliciteren op een concrete vacature. Wanneer een werkzoekende bijna nooit enig antwoord krijgt op zijn sollicitaties, kan dit eigenlijk ook als signaal beschouwd worden dat de sollicitatiemethode en –tekst aan een grondige screening van de gewestelijke tewerkstellingsdiensten onderworpen zou moeten worden of dat de kandidatuur niet strookt met de basisvereisten van de openstaande betrekking waardoor ze ongeloofwaardig of nep lijkt.
- De vraag is of een veelvoud van standaard antwoorden dat de kandidatuur niet weerhouden is, wel een bemoedigend effect zou hebben op een werkzoekende.
- Wanneer het Wetsvoorstel verder gaat dan het opleggen van een standaard antwoord staat de zware inspanning die van de werkgever wordt gevraagd niet in verhouding tot het beperkt bemoedigend effect op de werkzoekende.

c) Termijn van 30 dagen is te kort

Het Wetsvoorstel voorziet een antwoordtermijn van 30 dagen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er echter op dat veel selectieprocedures niet op 30 dagen zijn afgerond. In veel gevallen krijgen sollicitanten gedurende enkele weken de gelegenheid om een kandidatuur te stellen, waarna de eerste gesprekken beginnen, er een tweede ronde volgt, daarna eventueel een assessment, enz. Dit is trouwens de reden waarom artikel 9 van de cao nr. 38 spreekt over “een redelijke termijn”.

d) Juridisering van de aanwervingsprocedure

Door te voorzien in een (onduidelijk) vorderingsrecht voor de Arbeidsrechtbank en strafsancties, vrezen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat dit zal leiden tot een juridisering van het recruiteringsproces en een overdaad aan processen, met nefaste gevolgen voor een vlotte doorstroming op de arbeidsmarkt.



## 2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat het wetsvoorstel vertrekt van de vaststelling dat werkzoekenden vaak ontmoedigd worden doordat zij op de door hun ingediende sollicitaties geen enkele reactie krijgen van potentiële werkgevers. Hun zoekgedrag dreigt daardoor minder actief te worden. Een inhoudelijke toelichting waarom de kandidatuur van een werkzoekende niet in aanmerking werd genomen, is bijzonder leerrijk om in de toekomst efficiënter op zoek te gaan naar werk. Bovendien is het compleet onverantwoord dat sollicitanten volledig in het ongewisse blijven over het gevolg dat aan hun kandidatuurstelling wordt verleend. Blijkens de vaststellingen van de indieners van het wetsvoorstel is het een steeds terugkerende klacht dat de werkgevers zich niet de moeite getroosten om een schriftelijke of elektronische sollicitatie te beantwoorden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen kunnen de vaststellingen van de indieners van het wetsvoorstel volledig onderschrijven. Het bestaan van de cao nr. 38 die in artikel 9 een antwoordplicht oplegt aan de werkgevers, heeft dit maatschappelijk probleem niet kunnen oplossen. Het bedoelde artikel is enkel een obligatoire bepaling. Alleen de eerste zes artikelen en artikel 19 van bedoelde cao werden algemeen verbindend verklaard. De sollicitant staat op basis van de genoemde cao dan ook nergens, wanneer de werkgevers weigeren het engagement na te komen van de werkgeversorganisaties om deze gedragslijn naar hun leden te verdedigen.

Voor de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen is van het belang dat de antwoordplicht dwingender wordt gemaakt dan momenteel in de cao nr. 38 het geval is, middels er een wettelijk of reglementair afdwingbaar recht komt op antwoord voor iedere sollicitant. Daarbij is het niet van belang of de sollicitant een hogere opleiding of helemaal geen opleiding heeft genoten. Iedere sollicitant die kandideert voor een openstaande vacature, waarvoor hij beantwoordt aan de functievereisten, vermeld in de bedoelde vacature, hoort recht te hebben op een antwoord binnen een redelijke doch welbepaalde termijn, en dit ongeacht de grootte van het bedrijf waarbij wordt gesolliciteerd. Het antwoord kan het best worden gegeven op de wijze waarop ook de sollicitatie is verlopen. Nu veel sollicitaties verlopen via online toepassingen mag dit op zich geen belemmering uitmaken voor de werkgevers om gericht én gemotiveerd een persoonlijk antwoord te geven aan de sollicitant. Het antwoord moet aangeven waarom de kandidaat niet werd weerhouden. Dit dient te gebeuren in begrijpelijke termen en binnen een redelijke doch welbepaalde termijn. In uitzonderlijke situaties, indien een grote hoeveelheid aan sollicitaties voor een bepaalde vacature verwacht wordt, kan van de welbepaalde termijn afgeweken worden mits dit uitdrukkelijk, welomschreven en op voorhand wordt aangegeven in de gepubliceerde vacature. De door de werkgever na te leven termijn om antwoord te geven aan de sollicitant moet dan zeer precies worden weergegeven in de voorwaarden van de vacature. Een afwijkende bepaling die van aard is om het recht op antwoord kennelijk uit te hollen kan als nietig worden beschouwd.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vinden het niet gepast dat de werkgevers of hun aangestelden niet zouden verplicht zijn te antwoorden op sollicitaties die betrekking hebben op vacatures voor arbeidsplaatsen van beperkte duur. Zij vinden het evenmin gepast dat er geen antwoordplicht zou zijn voor werkaanbiedingen waarvoor geen specifieke ervaring of scholing vereist is.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat het niet beantwoorden van sollicitaties ook moet kunnen gesanctioneerd worden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de sanctie die potentiële werkgevers kunnen oplopen, van die aard moet zijn dat zij de verantwoordelijkheid van de werkgevers in de activering van de arbeidsmarkt versterkt. Zo zou een gepaste sanctie kunnen zijn het verlies van regionale doelgroepenverminderingen en structurele RSZ-kortingen wegens het herhaaldelijk niet antwoorden op de gerichte sollicitaties. Het toezicht daarop kan toevertrouwd worden aan zowel de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten als aan de Inspectie Sociale Wetten.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de bewijslast van het wel beantwoorden van de gerichte sollicitaties bij de werkgevers dient te liggen. Zodra de sollicitant – die zonder enig bericht van de rekruterende werkgever is gebleven -, kan aantonen dat hij beantwoordde aan de in de vacature vooropgestelde functievereisten, en hij binnen de daarin bepaalde termijnen en de daarin gespecificeerde wijze heeft gesolliciteerd, dient er sprake te zijn van omkering van bewijslast.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat een dergelijke antwoordplicht onderdeel moet uitmaken van een globale strategie om de rechten van sollicitanten bij rekrutering en selectie te versterken en een gelijke behandeling te garanderen.

Deze strategie dient, naast het dwingender maken van de antwoordplicht, ook volgende elementen bevatten:

Ten eerste zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat meer onderzoek moet worden gedaan naar het gebruik maken van innoverende rekruteringsinstrumenten zoals onder meer anoniem solliciteren en dit bij voorkeur in een geautomatiseerde online versie.

Ten tweede zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat een correcte behandeling van de sollicitaties van werkzoekenden, met de focus op de vereiste competenties en de erkenning van alle competenties, waar en hoe ook verworven, kan bijdragen tot het wegwerken van de menigvuldige discriminaties die plaatsvinden bij aanwerving.

Ten derde zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat het de werkgevers niet toegestaan is om fictieve werk-aanbiedingen bekend te maken of vacatures uit te schrijven met onrealistische functievereisten.

De functievereisten mogen alleen betrekking hebben op de vereiste competenties, doch indien vastgesteld wordt dat de gevraagde competenties er toe neigen dat men zoekt naar de niet-bestaande sollicitant, moet dit op zich ook voor sancties vatbaar zijn. Het langdurig openstaan van bepaalde vacatures kan daarvoor een aanwijzing zijn.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn derhalve van oordeel dat een wetgevend initiatief zal vereist zijn ter zake, waarbij de hierboven aangehaalde elementen in acht moeten worden genomen.

-----