

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2566

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Hoe bedrijven sollicitanten misleiden met spookvacatures»* (ingezonden 13 april 2012).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 21 mei 2012).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Hoe bedrijven sollicitanten misleiden met spookvacatures»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u bekend met het fenomeen dat bedrijven en uitzendbureaus spookvacatures plaatsen om een lege winkelruit of vacaturesite te voorkomen? Zo ja, wat vindt u van deze «spookvacatures»?

Antwoord 2

Ik ben bekend met het fenomeen «nepvacatures» of «spookvacatures». Zoals ook mijn ambtsvoorganger heeft gemeld, is dit ongewenst indien de werkgever de intentie heeft om de werkzoekende op een verkeerd spoor te zetten. Echter, het komt ook veelvuldig voor dat werkgevers vacatures bekend maken die niet altijd alleen zijn bedoeld voor de invulling van een concrete personeelsbehoefte op dat moment, maar gericht op hun personeelsbehoefte op de langere termijn. Dit fenomeen wordt ook wel «permanente vacature» genoemd, omdat de werkgever door de tijd heen sollicitanten wil genereren. De begrippen «nepvacatures» en «spookvacatures» dienen dan ook genuanceerd te worden gebruikt. Er wordt in veel gevallen wel degelijk perspectief op de langere termijn geboden. In het bijzonder bedrijven met een groot personeelsverloop (vaak grote bedrijven) en uitzendorganisaties hebben een permanente personeelsbehoefte, waardoor het bekendmaken of opnemen van een cv bij deze organisaties een effectieve vorm van solliciteren is.

¹ <http://www.intermediair.nl/artikel/recruiters-werving-en-selectie/317884/hoe-bedrijven-sollicitanten-misleiden-met-spookvacatures.html> en Intermediair van 20 maart 2012.

Vraag 3

Minister Donner heeft destijds in beantwoording op mijn Kamervragen aangegeven dat brancheorganisaties als de ABU (Algemene Branche Uitzendbureaus) een oplossing voor dit probleem zouden moeten vinden. De brancheorganisaties hebben hier vervolgens geen gehoor aan gegeven. Vindt u het wenselijk dat door dit wijzen naar elkaar niemand de verantwoordelijkheid oppakt en het probleem blijft liggen? Bij wie ligt nu de verantwoordelijkheid om dit probleem aan te pakken?

Antwoord 3

Het proces van werving en selectie is een private aangelegenheid. De verantwoordelijkheid ligt dan ook bij de onderneming.

Vraag 4

Bent u bereid om met de verschillende belangenorganisaties om tafel te gaan zitten om hier afspraken over te maken en tot een oplossing te komen?

Antwoord 4

De branche geeft zelf ook aan dat zij het de verantwoordelijkheid vindt van de ondernemingen zelf. Ik zie dan ook geen toegevoegde waarde in een gesprek met de betrokken organisaties.

Vraag 5

Zo ja, wilt u in dit gesprek aankaarten dat de branche in ieder geval onderzoek naar het fenomeen «spookvacatures» gaat doen, aangezien omvang en aard van de problematiek nog niet exact bekend is?

Antwoord 5

Zoals hiervoor gemeld, zie ik niet de toegevoegde waarde in van een gesprek hierover.

Vraag 6

Ziet u het als een mogelijkheid dat bedrijven en uitzendbureaus bij vacatures expliciet een waarschuwing in de vacaturetekst plaatsen wanneer de desbetreffende baan er op dit moment nog niet is?

Antwoord 6

Het is aan de ondernemingen zelf om dit op te pakken. De sector zelf heeft ook al initiatieven genomen om het sollicitatieproces inzichtelijker te maken. Zo bestaat er een sollicitatiecode waarin normen zijn opgenomen voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. Deze code is ontwikkeld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in overleg met de Stichting van de Arbeid. De code is ook te vinden op de site van de Kamer van Koophandel. Naleving is niet verplicht.

In deze code zijn basisregels opgenomen die arbeidsorganisaties en sollicitanten in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.

Vraag 7

Hoe kijkt u aan tegen een informatieplicht voor uitzendbureaus zodat een sollicitant altijd weet wat de uitkomst van zijn sollicitatie is ook al is deze online gedaan?

Antwoord 7

Dit vind ik niet nodig, omdat er al initiatieven uit de sector zijn genomen, zoals de genoemde sollicitatiecode. Hierin is bijvoorbeeld opgenomen dat de arbeidsorganisatie de sollicitant zo spoedig mogelijk (binnen enkele weken) na de sluitingsdatum bericht of hij wordt afgewezen, wordt uitgenodigd of dat zijn sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).