



Een vrouwelijke kandidaat ondergaat een aanstellingskeuring bij de marine

SER-commissie behandelt klachten aanstellingskeuringen

Alleen de bedrijfsarts mag keuren

Vragen over gezondheid horen niet thuis in een sollicitatiegesprek. Volgens de Wet medische keuringen mogen alleen bedrijfsartsen medisch keuren. Wie hierover een klacht heeft of advies wil, kan terecht bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA), die onderdeel wordt van de SER.

TEKST Loek Kusiak **FOTO** Hollandse Hoogte

Een sollicitant voor een kantoorbaan hoeft niet te antwoorden op vragen van de personeelsfunctionaris over zijn gezondheid. Die personeelsfunctionaris is immers geen bedrijfsarts, en een leek mag niet keuren. Volgens de Wet op de medische keuringen (Wmk) is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voor functies waaraan risico's zijn verbonden voor de werknemer, zoals brandweerman, politieagent, marinemedewerker of vrachtwagenchauffeur. Voor een kantoorbaan gelden geen bijzondere functie-eisen.

'De Wmk wil voorkomen dat mensen met een vlekje worden uitgesloten van werk. Een aanstellingskeuring is er niet om het risico op loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid in te schatten', zegt Willem Bouwens, hoogleraar sociaal recht aan de Vrije Universiteit en met ingang van 1 oktober voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA), die vanaf dat moment onder de SER valt (zie kader). Nog al te vaak krijgen sollicitanten ten onrechte vragenlijsten voorgeschoteld over hun gezondheidstoestand en ziekteverzuim in het verleden. Uit een evaluatie van de Wmk blijkt dat dit een derde van werknemers met een handicap overkomt, een kwart van de werknemers met gezondheidsproblemen en 10 procent van de gezonde sollicitanten.

Bouwens: 'Vragen naar gezondheid raakt aan iemands privacy. Een sollicitant is vrij om te liegen over zijn gezondheid als hem hierover in strijd met de wet vragen gesteld worden. Iemand met een handicap of chronische ziekte kan immers heel goed bekwaam zijn voor de functie die hij ambieert. Alleen als de sollicitant weet dat de functie niet in overstemming is met zijn gezondheid, moet hij dat zelf melden.'

Instabiel bekken

Bij de CKA kunnen sollicitanten, bedrijfsartsen, werkgevers en – vanaf 1 oktober – ook ondernemingsraden terecht met klachten en vragen over aanstellingskeuringen. De CKA onderzoekt de klacht in een hoorzitting en geeft binnen zes weken een oordeel. Zo was er de klacht van een vrouw die had gesolliciteerd naar de functie van trouwambtenaar. Ze had de baan al bijna binnen, toen de burgemeester vlak voor haar beëdiging informeerde naar haar fysieke beperkingen. Leed ze niet aan bekkeninstabiliteit? Inderdaad, antwoordde de vrouw. Waarop ze niet werd beëdigd.

De CKA oordeelde dat vragen naar de gezondheid tijdens de sollicitatieprocedure niet had gemogen. De vrouw had haar beperking niet hoeven melden. Indien haar gezondheid al hinderlijk mocht zijn in haar werk, dan was dat volgens de CKA simpel op te lossen met een stoel of bankje. De vrouw werd alsnog als trouwambtenaar aangesteld.

Vaak denken sollicitanten dat een keuring er gewoon bij hoort

Sollicitanten durven niet snel nee te zeggen tegen een medische vragenlijst. 'Niet meewerken betekent meestal einde sollicitatie', aldus Bouwens. 'Vaak denken sollicitanten dat een keuring er gewoon bij hoort. Daarom is het winst dat ondernemingsraden nu klachtrecht hebben. De or'en kunnen toetsen of de werkgever conform de Wmk handelt.

Is dat niet het geval, dan kan men naar de CKA stappen. Niet alleen belangrijk voor sollicitanten, maar ook voor werknemers die binnen de onderneming een andere functie krijgen aangeboden.' Een sollicitant die door een onterechte keuring is afgewezen, kan bij de rechter vragen om financiële compensatie.

De werkgever brengt de risico's van een beroep in beeld. De bedrijfsarts van een arbodienst bepaalt of daaruit bijzondere

CKA naar de SER

De CKA wordt per 1 oktober een SER-commissie. Sinds de oprichting in 2002 viel de CKA onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Willem Bouwens, momenteel plaatsvervangend voorzitter van de CKA, wordt voorzitter van de nieuwe commissie. Naast nog twee onafhankelijke leden (bedrijfsarts of jurist) maken ook een werkgeverslid en werknemerslid deel uit van de commissie. Allen hebben een plaatsvervanger.

De CKA heeft een vernieuwde website:

www.aanstellingskeuringen.nl

functie-eisen voortvloeien die een aanstellingskeuring rechtvaardigen. Hij stelt vast welke vragen gesteld mogen worden en welk soort onderzoek nodig is. Of een aanstellingskeuring nodig is, hangt tevens af van de vraag of de werkgever de arbeidsomstandigheden op orde heeft. Door rustpauzes, afwijzing in het werk en technische voorzieningen kunnen risico's immers worden beperkt.

Misvatting

Veel werkgevers denken volgens Bouwens dat een aanstellingskeuring alleen bij uitzondering is toegestaan, bij zeer gevaarlijke of zware werkzaamheden. Dat is een misvatting. Hij wijst op de *Leidraad Aanstellingskeuringen* van de branchevereniging van arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, de NVAB. 'De leidraad geeft een lijst met negentien bijzondere functie-eisen, zoals lopen, horen, knielen, hurken, tillen van lasten, scherp zien. Er is in de bouw en de industrie altijd wel een activiteit waarin je langer dan een kwartier moet tillen of hurken, of waarin je gemiddeld één uur per dag over zwaar terrein moet lopen. Een medische keuring is dan mogelijk. Dat die veelal achterwege blijft, is geen geruststellende gedachte. Er is alle belang bij dat een sollicitant niet in een baan terechtkomt die de gezondheid en veiligheid van hemzelf of van anderen schaadt.'

De Commissie Gelijke Behandeling heeft voorgesteld om de Wet medische keuringen te verruimen. Mensen met een handicap of chronische ziekte zouden dan bij een sollicitatie meer kans maken. Bouwens vindt het geen goed idee om werkgevers meer bevoegdheid te geven om over beperkingen van de sollicitant te oordelen. 'Dit moet je bij de onafhankelijke bedrijfsarts laten liggen. Mensen met een handicap of chronische ziekte zijn beter geholpen met voorzieningen die belemmeringen in het werk opheffen.' ■