

5. Wat is de rol van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk?

Het Comité speelt natuurlijk een belangrijke rol bij de organisatie van het preventief gezondheidstoezicht. Het moet een *advies geven over wie onderworpen wordt*, en over de *periodiciteit van de periodieke gezondheidsbeoordeling*.

Het comité staat ook individuele werknemers bij die klachten zouden hebben.

Ook ten aanzien van de arbeidsgeneesheer zelf heeft het comité een belangrijke opdracht: het geeft een *voorafgaand advies over de aanstelling of verwijdering van de arbeidsgeneesheer*. Dat is erg belangrijk, aangezien een arbeidsgeneesheer het vertrouwen moet hebben van de werknemers.

Indien het gaat om een arbeidsgeneesheer van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, kan het comité bij unanieme beslissing zelfs *eisen dat een arbeidsgeneesheer waar de werknemers niet meer tevreden over zijn, vervangen wordt door een andere*.

6. Bestaat er een zogenaamde "selectiearts"?

Het klinkt een beetje raar, maar het antwoord is "ja". Dat is een geneesheer (niet de arbeidsgeneesheer!) die medische onderzoeken uitvoert op sollicitanten. Het gaat dus NIET om de voorafgaande gezondheidsbeoordeling waarvan hierboven sprake is. Hij wordt aangeduid door de werkgever.

Dergelijke selectieonderzoeken zijn niet gereguleerd. Een selectiearts mag dus wel aanwezigheid van drugs of alcohol in het lichaam opsporen. *De sollicitant moet echter voorafgaand worden verwittigd en zijn toelating geven*.

7. Kan de werkgever een arbeidsgeneesheer verplichten om drugs-of alcoholgebruik te testen?

Het antwoord is simpel: neen, dat mag hij niet. Gelukkig maar!

8. Mag de arbeidsgeneesheer dergelijke testen afnemen?

Het is in ieder geval niet verboden. Een arbeidsgeneesheer mag namelijk zelf beslissen hoe hij nagaat of iemand geschikt is voor een bepaalde functie. Het kb van 28 mei 2003 is echter bijzonder vaag op dat vlak.

De Orde van Geneesheren heeft in 2005 de voorwaarden vastgelegd waarbij een arbeidsgeneesheer alcohol- en/of drugstesten mag afnemen. Het komt er op neer dat het moet gaan om *individuele gevallen* (dus niet systematisch!) *bij werknemers met een veiligheidsfunctie of functie met verhoogde waakzaamheid*. Dat zijn werknemers die de veiligheid van hun werkmakkers in gevaar kunnen brengen, bijvoorbeeld omdat ze voertuigen besturen.

De testen mogen dus enkel gebruikt worden om aan preventie te doen.

9. Wat mag en moet de arbeidsgeneesheer dan wel doen?

Een arbeidsgeneesheer die tijdens het uitvoeren van het preventief gezondheidstoezicht gebruik of misbruik van drugs en/of alcohol vaststelt, moet *de werknemer informeren over de mogelijkheden die binnen de onderneming bestaan om zich te laten helpen*. Hij mag *de werknemer ook aanraden zijn behandelend geneesheer of andere hulpverleners te contacteren*. Indien de werknemer daarmee instemt, mag de arbeidsgeneesheer zelf deze contacten leggen.

Het is ook heel belangrijk dat een arbeidsgeneesheer meehelpt bij de re-integratie van een werknemer die een behandeling gevolgd heeft om van een verslaving af te geraken.

10. Mag ik hulp vragen aan mijn arbeidsgeneesheer als ik een probleem heb met drugs of alcohol?

Ja, en dat is zelfs een goed idee, aangezien de arbeidsgeneesheer gebonden is door het medisch beroepsgeheim.

ABVV
Samen sterk

Rol van de arbeidsgeneesheer bij het al dan niet uitvoeren van alcohol- en/of drugstesten

Tijdens verschillende contacten die wij hadden met secretarissen en delegees naar aanleiding van de implementatie van CAO 100 (die handelt over het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen), hebben wij vastgesteld dat sommige arbeidsgeneesheren de bepalingen uit deze CAO aangrijpen om systematisch testen uit te voeren. Het gaat daarbij dan vooral om het systematisch opsporen van het gebruik van drugs en/of alcohol, zonder dat daar een duidelijk aanwijsbare reden voor is. Anders gezegd: er worden dan testen uitgevoerd bij werknemers die geen enkel probleem hebben om normaal hun werk uit te voeren.

Sommige arbeidsgeneesheren gaan helemaal hun boekje te buiten: ze sporen het gebruik van drugs of alcohol op bij zogenaamde aanwervingsonderzoeken, dus nog vóór een kandidaat-werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. Dat is zonder meer een schending van het privéleven van die toekomstige werknemer en reglementair is dit helemaal niet toegestaan.

We weten dat het zeker niet om de meerderheid van de arbeidsgeneesheren gaat. Integendeel zelfs. Maar het ABVV vindt dat het privéleven van de werknemers maximaal moet gerespecteerd worden. En CAO 100 is te belangrijk om door dergelijke ongeoorloofde praktijken in een slecht daglicht geplaatst te worden.

Daarom deze folder.

De tien vragen en antwoorden die er in staan geven een bondig overzicht van wat de belangrijkste opdrachten zijn van een arbeidsgeneesheer bij preventief gezondheidsonderzoek, en hoe het privéleven van werknemers door de reglementering wordt gewaarborgd.

Wil je meer weten over het preventief gezondheidstoezicht, dan kun je ook altijd het ABVV “Vademecum welzijn op het werk” raadplegen op www.abvv.be of onze medewerkers op de Dienst Ondernemingen bij het ABVV (Hoogstraat 42 te 1000 Brussel) contacteren.

Anne DEMELENNE

Algemeen Secretaris

Rudy DE LEEUW

Voorzitter

1. Wat is de belangrijkste doelstelling van het preventief gezondheidstoezicht?

Elke werkgever moet een risicoanalyse maken.

Daaruit zal blijken op welke arbeidsposten gevaren bestaan voor de gezondheid van de werknemers die daar werken. Dat kan gaan over lawaai, trillingen, scheikundige producten, stress...

Het gezondheidstoezicht is preventief, het heeft tot doel ervoor te zorgen dat werknemers gezond blijven en niet het slachtoffer worden van beroepsziekten of beroepsgebonden aandoeningen, zoals musculoskeletale aandoeningen (bijvoorbeeld ontsteking van pezen of gewrichten).

In feite is de benaming arbeids“geneesheer” dus niet juist: hij geneest je niet, hij zorgt er voor dat je niet ziek wordt door je werk.

2. Hoe wordt het preventief gezondheidstoezicht georganiseerd?

De belangrijkste bepalingen in verband met medisch toezicht vind je in het kb van 28 mei 2003.

Sommige categorieën werknemers zijn altijd “onderworpen” aan het gezondheidstoezicht. Daarenboven kunnen andere werknemers, op basis van de risicoanalyse, ook recht hebben op gezondheidstoezicht.

Meestal gebeurt het gezondheidstoezicht door een arbeidsgeneesheer van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk. Slechts een beperkt aantal bedrijven heeft zelf een arbeidsgeneesheer in dienst.

De werknemer is *verplicht* om naar de arbeidsgeneesheer te gaan als hij onderworpen is aan het preventief gezondheidstoezicht.

3. Welke soorten gezondheids-toezicht bestaan er?

Het belangrijkste soort onderzoek is de *voorafgaande gezondheidsbeoordeling*. De arbeidsgeneesheer gaat dan na of je geschikt bent voor een bepaalde taak.

Daarnaast bestaat de *periodieke gezondheidsbeoordeling*. De arbeidsgeneesheer controleert of je gezondheid geen verandering heeft ondergaan. De periodiciteit hiervan varieert en hangt af van het risico op de arbeidspost.

Het *bezoek voorafgaand aan de werkhervatting* heeft tot doel de terugkeer van een werknemer die arbeidsongeschikt is geweest, zo goed mogelijk voor te bereiden.

Tijdens het *onderzoek bij werkhervatting* evalueert de arbeidsgeneesheer of een werknemer in staat is om zijn werk te hervatten.

Tot slot bestaat ook de *spontane raadpleging*: alle werknemers hebben het recht om gezondheidsproblemen te laten onderzoeken die ze zelf wijten aan hun arbeidspost.

4. Wat zijn de beperkingen van het gezondheidstoezicht?

Tijdens de aanwerving of de selectie mag de werkgever geen andere test of onderzoek laten uitvoeren dan diegene die de arbeidsgeneesheer nodig acht om zich een beeld te kunnen vormen van de geschiktheid van de (kandidaat)werknemer. Met geschikt wordt dan bedoeld “*geschikt voor de functie*” die de werknemer moet uitoefenen.

Alle andere testen zijn verboden, ook een HIV-test, een zwangerschapstest enzovoort.

Genetische screening is wettelijk verboden door de zogenaamde “Wet Mahoux”.