



Ministerie van Binnenlandse Zaken

Aan
de Ministers

Bijlagen
3

Inlichtingen bij
Mr P.W. de Nijs

Onderwerp
Aanstellingskeuringen en
risicowering

Uw kenmerk

Ons kenmerk
AD97/U520

Doorkiesnummer
(070)3026962

Departementsonderdeel
Directie Personeelsmanagement
Rijksdienst

Datum
26 juni 1997

Doelstelling:
Juridische grondslag:
Relaties met andere circulaire's:
Ingangsdatum:
Geldig tot:

verschaffen van informatie
Stb. 1996, 423
--
1 januari 1996
tot nader bericht

Inleiding

Zoals u bekend is bij de Overeenkomst arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector Rijk (contractperiode 1 april 1995 t/m 31 maart 1997) overeengekomen dat het Algemeen Rijksambtenarenreglement met ingang van 1 januari 1996 zodanig zou worden gewijzigd dat een geneeskundig onderzoek bij aanstelling alleen dan plaats zou vinden indien hiertoe een wettelijke verplichting bestaat, dan wel indien een dergelijk onderzoek op grond van de functie-eisen, die in medische termen kunnen worden vertaald, naar het oordeel van de betrokken minister noodzakelijk is. In die gevallen waarin de specifieke functie-eisen het gebruik van aanstellingskeuringen noodzakelijk maken, zou het Protocol Aanstellingskeuringen van toepassing zijn. Met de wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement bij koninklijk besluit van 18 juli 1996 (Stb. 1996, 423) is aan het van toepassing verklaren van het Protocol Aanstellingskeuringen invulling gegeven in de sector Rijk.

Voor de volledigheid vermeld ik nog dat inmiddels door het parlement de Wet op de medische keuringen (het initiatief wetsvoorstel van Van Boxtel) is aanvaard. Deze wet zal op 1 januari 1998 in werking treden. Tijdens de plenaire behandeling van het initiatiefwetsvoorstel in de Eerste Kamer, heeft de Kamer de wens te kennen gegeven de in de wet voorgeschreven beperking van medische keuringen bij het aangaan of wijzigen van arbeidsverhoudingen in de

particuliere sector eveneens van toepassing te laten zijn op aanstellingen in openbare dienst. Dienaangaande vermeld ik dat het Algemeen Rijksambtenarenreglement bij koninklijk besluit van 18 1996 reeds in overeenstemming is gebracht met het protocol Aanstellingskeuringen en daarmee met de normen van de Wet op de medische keuringen.

Wanneer een aanstellingskeuring

Een aanstellingskeuring is uitsluitend toegestaan indien er specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Uitsluitend in een dergelijke situatie is het immers mogelijk om door middel van de aanstellingskeuring een inzicht te krijgen in de medische geschiktheid en/of bekwaamheid van de betrokkene voor de specifieke functie. Dit uitgangspunt is thans in artikel 9 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en artikel 7 van het Ambtenarenreglement voor de Staten-Generaal neergelegd. Ik merk dienaangaande op dat ten aanzien van een beperkt aantal functies overigens een wettelijke verplichting bestaat om voor de aanstelling tot een aanstellingskeuring over te gaan.

Ingevolge de hiervoor genoemde artikelen is iedere minister respectievelijk het tot aanstellen bevoegd gezag verplicht om voor zijn departement vast te leggen voor welke functies een aanstellingskeuring geldt. Het betreft zowel de functies voor welke op grond van een wettelijke regeling een aanstellingskeuring is voorgeschreven als de functies waarvoor het bevoegd gezag een aanstellingskeuring noodzakelijk acht gelet op de specifieke functie-eisen. Uitsluitend bij een aanstelling of benoeming in een functie die is opgenomen op de "functielijst", zal er sprake kunnen zijn van een aanstellingskeuring. Zodra de "functielijst" is vastgesteld dient ook een vertaling van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt zodat de medische keuring ook daadwerkelijk kan plaatsvinden. Bij de aanvraag van een medische keuring dient de keurende arts uiteraard over de functie-eisen en de vertaling daarvan in medische termen te beschikken.

De rol van de arbeidsgezondheidskundige dienst

Ingevolge het protocol dient de keurende (bedrijfs-)arts een onafhankelijke positie te hebben ten opzichte van het tot aanstellen bevoegde gezag. Daaraan kan bijvoorbeeld worden voldaan door geboden te maken van een gecertificeerde arbeidsgezondheidskundige dienst (of Arbo-dienst) die tevens de aanstellingskeuringen uitvoert. De certificering waarborgt de onafhankelijkheid alsmede de handhaving van de in acht te nemen beroepscode.

Het spreekt voorts voor zich dat over de samenstelling van de "functie-lijst" en de vertaling van de specifieke functie-eisen in medische termen, overleg wordt gevoerd met de arbeidsgezondheidskundige dienst. De "functielijst" zal ook in overleg met de arbeidsgezondheidskundige dienst regelmatig moeten worden geactualiseerd.

Overige waarborgen van het protocol aanstellingskeuringen

Het tot aanstellen bevoegde gezag is steeds verantwoordelijk voor de procedure volgens welke de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd en draagt ook de kosten die daaraan zijn verbonden. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de aanstellingskeuring berust bij de keurende (bedrijfs-) arts. Ingevolge het protocol dient:

- de betrokkene voorafgaande aan de aanstellingskeuring te worden geïnformeerd over doel en inhoud van de keuring alsmede over de procedure en het tijdpad.
- een dossier (rapportage en een verslag) te worden opgemaakt van de bevindingen van de keurende arts;
- de betrokkene de mogelijkheid te worden geboden zijn dossier in te zien;
- de betrokkene als eerste te worden geïnformeerd over de keuringsuitslag;
- de betrokkene de mogelijkheid te worden gegeven om te beslissen dat de keuringsuitslag niet aan het tot aanstellen bevoegde gezag wordt bekend gemaakt;
- de betrokkene de mogelijkheid te worden gegeven zich uit de sollicitatie-procedure terug te trekken;
- de betrokkene recht te hebben op een onafhankelijke herkeuring;
- er een onafhankelijke klachtenprocedure te zijn;
- het dossier te worden vernietigd indien niet tot aanstelling wordt overgegaan;
- voor het gebruik van de keuringsgegevens voor de arbeidsgezondheidskundige begeleiding van betrokkene toestemming te worden gevraagd en verkregen.

Relatie met risico-werende bepalingen in het Pensioenreglement

Anders dan tot 1 januari 1996 het geval was, kan - in het geval een ambtenaar bij zijn aanstelling niet medisch is gekeurd - er in principe geen sprake zijn van het opleggen van een sanctie aan de werkgever door het bestuur van het Abp.

Tot 1 januari 1996 kon het Abp immers haar risico weren met toepassing van artikel N5 van de Abp wet. Dit laatste betekende dat het Abp bevoegd was om - in de gevallen waarin de ambtenaar bij zijn aanstelling niet medisch werd gekeurd of niet werd goedgekeurd - de kosten bij het tot aanstelling bevoegde gezag in rekening te brengen indien de blijvende ongeschiktheid ontstond in de eerste drie jaar van de arbeidsverhouding.

Artikel N5 van de Abp wet is met ingang van 1 januari 1996 vervangen door de artikelen 15.2 en 15.1, tweede lid van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. Met deze wijziging is mede geanticipeerd op het verbod om in alle gevallen gebruik te maken van de aanstellingskeuring. Op grond van deze artikelen geldt thans dat het bestuur van het Abp de kosten van het invaliditeitspensioen, de herplaatsingstoelage en het nabestaandenpensioen ten laste kan brengen van het tot aanstellen bevoegde gezag dat de ambtenaar eervol ontslag heeft verleend. Dit laatste indien de ambtenaar in strijd met een ten aanzien van hem opgesteld medisch advies is of blijft tewerkgesteld en door deze tewerkstelling recht op een invaliditeitspensioen, een herplaatsingstoelage of een nabestaandenpensioen ontstaat. Een dergelijk advies kan overigens zijn uitgebracht in verband met alle arbeidsgezondheidskundige onderzoeken zoals vermeld in de bijlage. Anders dan voorheen het geval was, kan het bestuur van het Abp van deze bevoegdheid gebruik maken tot uiterlijk vijf jaar nadat het recht op het invaliditeitspensioen of de herplaatsingstoelage is ontstaan.

Het Abp hanteert in afwijking daarvan echter als uitgangspunt dat zij van deze bevoegdheid slechts gebruik maakt tot uiterlijk vijf jaar nadat het medisch advies is uitgebracht aan het bevoegde gezag en de ambtenaar in strijd met dat advies te werk gesteld blijft. Het

bestuur van het Abp heeft met andere woorden formeel ruime bevoegdheden om haar risico te weren maar zal daarvan in de een beperkt gebruik maken.

Dienaangaande vermeld ik nog dat in overleg met het Abp is vastgesteld dat niet de medische adviezen van willekeurige zullen worden betrokken bij het gebruik van het Abp van haar bevoegdheid bedoeld in artikel 15.2 van het Pensioenreglement uitsluitend die van de betrokken bedrijfsarts. Het getuigt wel van goed personeelsbeleid om de bedrijfsarts in te schakelen indien uit andere hoofde blijkt dat de betrokken ambtenaar gezondheidsschade zal kunnen oplopen (bijvoorbeeld in het geval van een huisarts of een behandelend specialist die betrokken ambtenaar heeft gewezen). In een dergelijke situatie dient mijns inziens alsnog het uitdrukkelijke medisch advies van de bedrijfsarts worden gevraagd.

Tenslotte treft u als bijlage nog een overzicht aan van mogelijke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken zoals die kunnen zijn gebaseerd op de Arbeidsomstandighedenwet, het Algemeen Rijksambtenarenreglement en een aantal andere wetten of regelingen. Dat overzicht blijkt dat de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken uit de Arbeidsomstandighedenwet niet gelijk zijn aan de onderzoeken zoals deze in het Algemeen Rijksambtenarenreglement zijn geregeld. Voorts is mij inmiddels gebleken dat het ook in de praktijk voorkomt dat voor inhoudelijk aan elkaar gelijke onderzoeken andere naamgeving wordt gehanteerd of zelfs inhoudelijk andere arbeidsgezondheidskundige onderzoeken zijn toegevoegd. Daarom ben ik voornemens om bij de eerstvolgende wijziging van Hoorverklaring van het Algemeen Rijksambtenarenreglement een helder inzicht te verschaffen van de in de rijksdienst gebruikte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en deze geheel af te stemmen op de systematiek en de terminologie in de Arbeidsomstandighedenwet.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN,
voor deze,
de directeur-generaal Management & Personeelsbeleid,

A.H.C. Annink

De gehanteerde arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Arbeidsomstandighedenwet

De arbowet kent een drietal arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, te weten:

1. het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, hierna genoemd het PAGO (artikel 24a ARBO-wet). Het PAGO is erop gericht de risico's die de arbeid met zich mee brengt voor de gezondheid zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Werknemers kunnen op vrijwillige basis het PAGO ondergaan. De werkgever is verplicht om een dergelijke faciliteit in het leven te roepen en in stand te houden.
2. de verplichte (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 25 ARBOwet). Het verplicht periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is er eveneens op gericht de risico's die de arbeid met zich mee brengt voor de gezondheid zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Het onderzoek is verplicht bij het uitoefenen van vooraf vastgestelde arbeid. Om welke arbeid of functies het gaat is bij algemene maatregel van bestuur vastgesteld. Door de risico's voor de gezondheid die zich in die functies kunnen manifesteren wordt het onderzoek periodiek herhaald.
3. arbeidsgezondheidskundig spreekuur (artikel 18, eerste lid, aanhef, onderdeel f arbowet). Het spreekuur is erop gericht de risico's die de arbeid met zich mee brengt voor de gezondheid zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Onderzoeken voortvloeiend uit overige wet- en regelgeving

Naast de onderzoeken uit de Arbeidsomstandighedenwet zijn er andere wetten en regels op basis waarvan gezondheidskundige onderzoeken dienen te worden uitgevoerd. Als voorbeelden kunnen worden genoemd de Wet Autovervoer Personen/Goederen, het Besluit Beeldschermwerk, het Besluit Fysieke Belasting, de Caissonwet, de Kernenergiewet, en het Loodbesluit.

Het ARAR

1. het geneeskundig onderzoek voorafgaande aan de aanstelling (artikelen 9 en 10 van het ARAR)
2. het advies van een bedrijfsgeneeskundige bij het verrichten van nachtarbeid door 55-plussers (artikel 21, zesde lid ARAR)
3. het geneeskundig onderzoek op initiatief van de ambtenaar (artikel 36, eerste lid ARAR);
4. het periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek, hierna genoemd het PBGO (artikel 36, tweede lid ARAR);
5. het geneeskundig onderzoek op verzoek van het bevoegde gezag bij twijfel aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar danwel indien de ambtenaar niet meer volledig geschikt is gebleken voor het verrichten van zijn arbeid (artikel 36, derde lid ARAR)
6. het onderzoek zoals bedoeld in artikel 36 na een bezwaar van betrokkene (artikel 37, tweede lid ARAR)
7. het advies van de bedrijfsgeneeskundige dienst in het kader van de Wet bestrijding infectieziekten (artikel 70 ARAR);
8. het geneeskundig onderzoek waarmee het FLO ontslag kan worden opgeschort (artikel 97, tweede lid, eerste volzin ARAR);
9. het geneeskundig onderzoek om te beoordelen of er sprake is van een situatie van ongeschiktheid gedurende een ononderbroken periode van twee jaar en herstel van zijn ziekte is niet binnen een periode van zes maanden te verwachten (artikel 98, zesde lid ARAR).

De Arbo Management Groep

De Arbo Management Groep hanteert naast de hiervoor vermelde onderzoeken onder andere het zogenaamde intrede-onderzoek.

Bij het intrede-onderzoek is het overigens niet de intentie om aan bevoegde gezag een medisch advies uit te brengen.