



POD Wetenschapsbeleid

**Studiedag**  
30 oktober 2003  
ITUH - Brussel

## **Inzet van genetische susceptibiliteit in het werksmilieu**

**Gebruik van medische tests in het kader van de werkgelegenheid :  
balans van de door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal  
Overleg georganiseerde workshops.**

**Karel VAN DAMME**

Kabinet van de staatssecretaris voor  
Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk

---

Gebruik van medische tests in het kader van de werkgelegenheid: balans van de door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg georganiseerde workshops.

---

**Karel Van Damme**

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
*Karel.VANDAMME@meta.fgov.be*

Door de Medische Arbeidsinspectie en de dienst Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden twee workshops georganiseerd waarin arbeidsgeneesheren op uitnodiging en op vrijwillige basis, openlijk en vertrouwelijk verslag uitbrachten over hun ervaringen met vragen naar en/of met het verrichten van tests: drugtests alcoholtests, zwangerschapstests, tests voor Hepatitis C, HIV tests, en genetische tests.

Daarnaast waren er juristen aanwezig met een bijzondere expertise inzake sociaalrechterlijke aspecten van gezondheid bij de arbeid en enkele deskundigen inzake de behandelde pathologieën of materies.

Het doel van de workshops was het inventariseren van de reële praktijken, van de reële en gepretendeerde uitgangspunten die daarbij gehanteerd worden, van de eventuele pogingen om de houding van de arbeidsgeneesheer te beïnvloeden, en voorts om door discussie tot een evaluatie te komen en de praktijken en de reglementering aan elkaar te toetsen.

Het referentieschema voor de analyse dat de sprekers als leidraad gebruikten bestond uit twee reeksen vragen. Voor wat de test zelf betreft: hoe betrouwbaar is het testresultaat, waarom wordt de test uitgevoerd en hoe relevant is de test voor het beoogde doel, in hoeverre is de test noodzakelijk om dat doel te bereiken? Voor wat betreft het beslissingsproces: wie beslist, waarover, voor wie, waarom, hoe, op welke gronden, en met welke gevolgen, voor wie?

Uit de antwoorden werd gedestilleerd of de tests in overeenstemming waren met de uitgangspunten van het arbeidsgeneeskundig handelen in de wetgeving: systematisch ernaar streven om gelijktijdig de gezondheid te beschermen en de tewerkstelling toe te laten van éénieder, er wel over wakend dat niemand wordt tewerkgesteld aan arbeid die hij of zij niet aankan.

De praktijken waren verschillend, maar vanuit het oogpunt van de invulling van de wettelijke basisprincipes voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde in bijna alle gevallen verdedigbaar. De inschatting van de betrouwbaarheid en/of de relevantie van de tests was matig uiteenlopend, met soms wat overschatting wanneer het alcohol- en drugtests betrof.

De ervaring met de pogingen tot beïnvloeding van de arbeidsgeneesheer vanuit werkgeverszijde en ook wel eens vanuit werknemerszijde (om tests te verrichten) waren uiteenlopend. De houding van de arbeidsgeneesheren was in bijna alle gevallen consistent met het principe van de onpartijdigheid.

Vanuit juridische hoek werden de voorgestelde praktijken getoetst aan twee juridische begrippen: het relevantiebeginsel en het proportionaliteitsbeginsel. Dit houdt in dat tests met de correcte uitvoering van de arbeid moeten te maken hebben, dat de test informatie verschaft die op zich correct, maar ook zeer nuttig tot onontbeerlijk is hiervoor, dat er een gegronde reden moet zijn om tests te verrichten, en dat redelijkheid moet in acht genomen worden bij de gevolgen die worden voorbehouden aan een positief testresultaat.

Wie welke test mag afnemen kan blijken uit het standpunt dat de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren hierover inneemt: de Orde beschouwt elk van de behandelde tests als medische handelingen die niet door anderen dan medici mogen worden verricht, inclusief een ademtest voor alcoholgebruik, tenzij de wetgever nadrukkelijk autoriseert.

Een conclusie van de workshops was: de arbeidsgeneesheer is een sleutelfiguur in een correcte aanpak van mensgebonden problemen in de onderneming, en bekleedt een unieke positie voor wat de strikt medische aspecten betreft. De arbeidsgeneesheer mag zich niet inschrijven in een selectie scenario of in een repressief scenario, of in een scenario dat eenzijdig de wensen of de echte of vermeende belangen van de werkgever tegemoet komt. Een dergelijke houding zou niet enkel in tegenspraak zijn met zijn wettelijke opdracht, maar ondermijnt ook de vertrouwensrelatie die noodzakelijk is om de arbeidsgeneesheer toe te laten om die opdracht uit te voeren. De technische en morele onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer is een sleutelvoorwaarde voor dit vertrouwen. Deze moet wettelijk, deontologisch en organisatorisch verankerd zijn. De werkgevers en de werknemers moeten er gezamenlijk op toezien dat de opdracht overeenkomstig wordt vervuld. Wat dit concreet inhoudt m.b.t. de verschillende topics die op de workshops werden behandeld zal tijdens de uiteenzetting worden toegelicht.

\*   \*  
\*