Ex-kankerpatiënten en **het Belgisch leger**

Graag had ik willen reageren op de berichten over ex-kankerpatiënten die door het Belgische leger bij sollicitaties geweigerd worden (lees ook pagina 11) en de reacties daarop door sommige legerleiding die daar evidentie voor vindt.

Als arts en arbeidsinspecteur bij Defensie ben ik verantwoordelijk voor het respecteren van de wetgeving die betrekking heeft op het welzijn op het werk en de toepassing van de wet van 10 mei 2007 die betrekking heeft op bepaalde vormen van discriminatie op het werk. Het advies van de N-VA dat aan de basis ligt van het artikel in uw magazine is het resultaat van een wetsvoorstel waarbij onder de criteria om ook van discriminatie te spreken, ook een ernstig medisch verleden wordt opgenomen. De aanleiding was de weigering bij Defensie van een sportman die van kanker genezen was.

Arbeidsauditoraat

Als arbeidsinspecteur stel ik feiten of inbreuken vast. Sinds lange tijd probeer ik de overheden bij Defensie te wijzen op bepaalde medico-militaire praktijken die niet verenigbaar zijn met de wet waarvan ik de toepassing moet controleren. Omdat ik hier van mijn hiërarchie nooit een antwoord op heb gekregen, is het dossier naar het arbeidsauditoraat doorgestuurd. Men zou het kunnen hebben over de weigering van die sportman als een 'politiek correct feit', maar eigenlijk zou het louter om het respecteren van de wet moeten gaan. Als Defensie zich daarbij gaat verschuilen achter een of andere uitzondering, dan is het dus noodzakelijk dat ook die uitzondering in de wet staat ingeschreven, wat tot op heden het geval niet is. Bij alle wetteksten die er zijn verschenen, vinden we wel de wet van 4 augustus 1996, gericht op het welzijn van de werknemer, waar het toezicht op de gezondheid deel van uitmaakt. Dat voorziet in zijn artikel 4 dat de Koning voor Defensie en andere beroepsgroepen uitzonderingen kan voorzien. Maar tot nog toe is er geen enkele militaire uitzondering op die wet die een uitzondering voorziet voor het geval dat hierboven werd beschreven.

Kandidaat-militairen en militair personeel dat onder Defensie valt, is onderworpen aan een medico-militaire wetgeving die niet alleen tamelijk oud is, maar bovendien ongerijmdheden vertoont met de meer recente wetgeving, zijnde die van 10 mei 2007, die het luik discriminatie behandelt. De militaire wetgeving is trouwens ook in tegenstrijdigheid met alle wetten en K.B.'s die het welzijn op het werk behandelen, in het bijzonder wat het gezondheidstoezicht betreft.

Grondwet

Ze zijn bovendien onderworpen aan allerlei medische geschiktheidssystemen door allerlei types van geneesheren en commissies, terwijl een kandidaat-werknemer en een werknemer in civiele dienst enkel onderworpen zijn aan het onderzoek van de arbeidsgeneesheer en eventueel in bepaalde gevallen aan dat van een arbeidsgeneesheer-inspecteur. Er is bovendien ook de wet van 28 januari 2003 met betrekking tot het medisch onderzoek in het kader van tewerkstelling, die handelt over wat de grondwet voorziet en geen enkele uitzondering voorziet. Die wet zegt dat de enige onderzoeken of medische tests bij een werknemer of een kandidaat-werknemer slechts mogen uitgevoerd worden door de preventie-adviseur arbeidsgeneesheer. Zij mogen bovendien alleen maar worden uitgevoerd met het zicht op de huidige arbeidsgeschiktheid en de functie die ter beschikking staat.

Verboden

Al het vorige laat ons toe te begrijpen waarom genetisch tests, hiv-tests of predictieve tests in het kader van tewerkstelling verboden zijn. Het enige wat telt, is de gezondheidstoestand van de werknemer op het ogenblik van het onderzoek ten aanzien van de functie die de (kandidaat) werknemer wil uitvoeren of de functie die hij al uitvoert. Was deze regelgeving er niet, dan zouden veel werkwilligen nergens ooit een baan vinden. Bij het leger worden de kandidaten nooit door een arbeidsgeneesheer geëvalueerd en de tests en medische onderzoeken zijn bij alle kandidaten gestandaardiseerd. Ze gaan echter vaak verder dan de bekommernis om de geschiktheid van de kandidaat op het ogenblik van het onderzoek en ze hebben niet altijd betrekking op de karakteristieken van de job die de werknemer zal waarnemen of waarneemt. Dit belemmert bepaalde kandidaten om verder door te stoten naar functies die nochtans – vanuit medisch oogpunt – perfect geschikt voor hen zouden zijn. Het mooiste voorbeeld is de sportman die van kanker genezen is. Het is absoluut niet verboden om medische geschiktheidscriteria te hanteren op basis van een bestaande pathologie – zoals voor het rijbewijs – maar er moet worden opgemerkt dat bepaalde medische criteria die standaard door Defensie worden gehanteerd de huidige wetgeving schenden. Het is vanzelfsprekend dat de risico's tijdens een militair optreden belangrijk zijn. De wet op het welzijn op het werk voorziet om arbeidsomstandigheden aan te passen aan de gezondheidstoestand, op basis van een risicoanalyse die door de werkgever wordt uitgevoerd. Als de risicoanalyse aantoont dat een grote gestalte noodzakelijk is voor een bepaalde werkpost, dan is het evident dat iemand met een kleine gestalte er geen toegang toe zal krijgen. Deze risicoanalyse is echter maar gedeeltelijk aanwezig bij Defensie. Wettelijk gezien moet de arbeidsgeneesheer erover beschikken en ze moeten in de overlegorganen besproken zijn. Dat laat toe om af te wegen of een militair die een gezondheidsprobleem heeft aan een risicovolle opdracht kan deelnemen. Er kunnen op die manier ook aanbevelingen worden gedaan, zoals het gebruik van beschermend materiaal. Als de preventie moeilijk is (het voorzien van eerste zorgen wordt hier bij gerekend) omdat de militaire operatie bijzonder specifiek is, dan moet dat zo opgetekend staan in de risicoanalyse. Op die manier kan de militair die effectief een medisch probleem heeft van de activiteit in kwestie vrijgesteld worden. Maar moet dat meteen ook zeggen dat hij als militair opzij wordt gezet of geweigerd?

Afwijking

Het artikel 27 van het KB van 28 mei 2003, dat handelt over het toezicht op de gezondheid, voegt eraan toe dat het voorafgaandelijk onderzoek (van kandidaten) door een arbeidsgeneesheer de allerlaatste stap moet zijn in de procedure van aanwerving en selectie. Bij Defensie komt de arbeidsgeneesheer echter nergens in dit plaatje voor en het medisch onderzoek heeft bovendien helemaal bij het begin van de aanwerving en de selectie plaats. Dat wil zeggen dat de medische criteria bij de indienstneming prioritair komen, nog voor de evaluatie van de intellectuele, sportieve of psychotechnische capaciteiten van de kandidaat. Dat is discriminatie en een overtreding van alle wetten die ik heb opgesomd. Dit zijn niet de enige discriminerende maatregelen, noch de enige ongerijmdheden die we op het niveau van gezondheid bij Defensie zien. De onverenigbaarheden van de medisch-militaire wetgeving en de bestaande wetgeving zoals die van 10 mei 2007, die tegen bepaalde vormen van discriminatie vecht (waar Defensie geen afwijking op heeft bekomen!), kunnen alleen maar worden opgelost door een (snel) wettelijk kader, aangezien ze afwijkingen onderhouden die de rechten en de gezondheid van het personeel aantasten. ◆

Dr. kolonel Marc Lemmens, arbeidsinspecteur Defensie