



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Evaluatie Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen

Sonja van der Kemp, Mirjam Engelen, Marjolein Sax

Zoetermeer, 27 juli 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Achtergrond	5
1.2	Onderzoeksvragen	5
1.3	Onderzoeksmethode	5
2	Organisatie en uitvoering	7
2.1	Geschiedenis	7
2.2	Formele doelen, taken en bevoegdheden	8
2.3	Verwachtingen	9
2.4	Financiering	9
2.5	Organisatie	13
2.6	Kernactiviteiten	14
2.7	Overige activiteiten	17
3	Ervaringen van betrokkenen bij CKA, stakeholders en de doelgroep (branches)	21
3.1	CKA als SER-commissie	21
3.2	Kwaliteit van de taakuitvoering	22
3.3	Doelbereik	23
3.4	Voortbestaan en toekomst	27
4	Conclusies	29
	Bijlagen	33
Bijlage 1	Lijst van geraadpleegde personen en organisaties	33

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) is ingesteld op 1 februari 2002 en heeft tot taak het behandelen van klachten over aanstellingskeuringen van keurlingen, keurend artsen, keuringsvragers en ondernemings- en medezeggenschapsorganen¹ en het geven van een oordeel over de klachten. Daarnaast behoort het tot de taken van de CKA om belangstellenden desgevraagd te informeren over de mogelijkheid tot het indienen van een klacht. Het toetsingskader voor de klachtenbehandeling wordt gevormd door de Wet op de Medische Keuringen en het Besluit aanstellingskeuringen. De taken en bevoegdheden van de CKA zijn geregeld in het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. In 2012 is de CKA ondergebracht bij de Sociaal-Economische Raad (SER).

De aanleiding voor de evaluatie wordt gevormd door het wijzigingsbesluit van 2012. In het besluit is vastgelegd dat de Minister van SZW, in overeenstemming met het ministerie van VWS, binnen vier jaar na de inwerkingtreding van het besluit verslag doet van de doeltreffendheid en de effecten van het besluit in de praktijk.

1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die we met het onderzoek beantwoorden zijn:

- In hoeverre was de wijziging van het Besluit aanstellingskeuringen en het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen in de praktijk doeltreffend en welke (neven)effecten had het besluit?
- Is de financiering van de CKA door de Minister van SZW nog passend en noodzakelijk?
- Rechtvaardigt het aantal behandelde klachten het voortbestaan van een aparte klachtencommissie?
- Functioneert de positie van de CKA als SER-commissie ook voor de SER naar tevredenheid of is een heroverweging van haar positie en activiteiten wenselijk?

1.3 Onderzoeksmethode

Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van een aantal methoden van onderzoek. We bespreken ze hieronder.

Deskresearch

Panteia heeft deskresearch uitgevoerd, om zicht te krijgen op de in documenten beschikbare informatie over de financiering en uitvoering van taken door CKA.

We hebben gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Jaarverslagen CKA 2009 t/m 2015
- Gespecificeerde afrekening CKA 2009 t/m 2012
- Briefwisseling tussen ministerie SZW en SER over financiering CKA (2010 t/m 2015)
- Klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. SER advies 11/08, april 2011.
- Brieven over benoeming CKA-leden (2011)
- Instellingsverordening CKA (2012)
- Notitie inrichting en werkwijze CKA d.d. 29 oktober 2012
- Notitie bij de gewijzigde wet- en regelgeving d.d. 29 oktober 2012

¹ Ondernemings- en medezeggenschapsorganen per 1 oktober 2012.

- Notitie Klachtrecht van de OR (2013)
- Notitie Samenstelling CKA (2014)
- Communicatieplan CKA 2014
- Besluit tot vaststelling van de hoogte van vergoedingen aan leden van de raad, het dagelijks bestuur en de commissies 2015. (SER, 2014)
- Verordening vergoedingen aan leden van de raad, het dagelijks bestuur en de commissies. (SER, 2014)
- Notitie Gezondheidsvragen in sollicitatieformulieren (CKA, 2015)
- Notitie Gezondheidsvragen tijdens psychologische tests (CKA, 2015)
- Notitie Communicatie (CKA, 2015)
- Notitie Herziening leidraad aanstellingskeuringen (CKA, 2015)
- Concept-jaarverslag CKA 2015, d.d. 20 mei 2016 (CKA, 2016)
- Notitie Gezondheidsvragen in sollicitatieformulieren (CKA, 18 mei 2016)
- Notitie anonimisering van oordelen en adviezen (CKA, 18 mei 2016).

Van het CKA hebben we tevens informatie ontvangen over het websitebezoek in de periode 2012 t/m 2015.

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het aantal aanstellingskeuringen in Nederland, hebben we de volgende bronnen geraadpleegd:

- Arbo in bedrijf 2006. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2006. Ministerie van SZW, 2007.
- De markt en kwaliteit van arbodienstverlening. Panteia, 2014.
- Arbo in bedrijf 2014. Een onderzoek naar de naleving van arboverplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2014. Ministerie van SZW, 2015.

Interviews met betrokkenen en stakeholders

Naast het bestuderen van de bestaande bronnen, hebben we gesprekken gehouden met de voorzitter en enkele leden van de CKA, betrokkenen bij de CKA vanuit de SER, betrokkenen bij de CKA vanuit het ministerie van SZW en enkele partijen die zicht kunnen geven op wat de rol is van de CKA voor hun achterban.

Ten slotte hebben we ook vertegenwoordigers van een aantal branches geraadpleegd, om inzicht te krijgen in de inzet van aanstellingskeuringen in de branche en de rol van de CKA daarbij.

Interviews met personen die een klacht hebben ingediend of advies hebben gevraagd

Daarnaast hebben we de personen benaderd die in de jaren 2013 t/m 2016 een advies hebben gevraagd of een klacht hebben ingediend bij de CKA². Zij zijn door de CKA per e-mail benaderd met de vraag om mee te werken aan het onderzoek. Aan degenen die hier bevestigend op hebben gereageerd, zijn telefonisch vragen voorgelegd over de wijze waarop men bij de CKA terecht is gekomen, hoe het contact is verlopen en wat het inschakelen van de CKA voor de respondent heeft opgeleverd. De respons was beperkt. We spraken met vijf personen die een advies hebben gevraagd en met één persoon die een klacht heeft ingediend (die gegrond is verklaard door de CKA).

² Dit zijn in totaal 116 personen.

2 Organisatie en uitvoering

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van de CKA: de geschiedenis, formele doelen, taken en verantwoordelijkheden, de verwachtingen van de CKA als SER-commissie, de financiering, organisatie en activiteiten. Dit is voornamelijk gebaseerd op de jaarverslagen en andere documenten van de CKA, alsmede op de gesprekken met de betrokkenen bij de CKA en de SER.

2.1 Geschiedenis

Ten eerste schetsen we kort de geschiedenis van de CKA, om de context te verduidelijken.

Wet op de medische keuring

De Wet op de Medische Keuring (Wmk) is op 1 januari 1998 in werking getreden. De wet stelt beperkingen aan bepaalde medische keuringen, zoals aanstellingskeuringen, pensioenkeuringen en keuringen voor levensverzekering of een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De wet heeft tot doel ongewenste risicoselectie tegen te gaan door de rechtspositie van de keurling te versterken. De Wmk staat aanstellingskeuringen alleen toe als de functie bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid. Voorts is in de wet vastgesteld dat werkgevers of personeelsfunctionarissen niet mogen vragen naar de gezondheid en het ziekte- of verzuimverleden van een sollicitant, dit is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Daarnaast mag de aanstellingskeuring pas plaatsvinden als de selectieprocedure is doorlopen en de werkgever van plan is de sollicitant aan te nemen.

Het uitblijven van zelfregulering en de instelling van de CKA

Bij de inwerkingtreding van de Wmk in 1998 is op enkele onderdelen expliciet voorzien in de mogelijkheid tot zelfregulering. De representatieve organisaties van werkgevers, werknemers, patiënten en artsen is gevraagd afspraken te maken over aanstellingskeuringen en over de klachtenbehandeling in het kader van aanstellingskeuringen. Vanwege het uitblijven van zelfregulering heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2001 zelf nadere regels opgesteld. Dit heeft geresulteerd in het Besluit aanstellingskeuringen en het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

In het Besluit aanstellingskeuringen is onder andere bepaald dat de keurling geïnformeerd dient te worden over de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de CKA. In het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen zijn ook de taken van de CKA vastgelegd. De CKA is ingesteld op 1 februari 2002.

Anders dan de naam van de CKA doet vermoeden, hebben de klachten niet uitsluitend betrekking op aanstellingskeuringen, maar op de toepassing van de Wmk als geheel, waaronder het verbod op het stellen van gezondheidsvragen door leken. Dit is ook vastgelegd in de Wmk, waarin de keuring is gedefinieerd als "vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek", in de context van het aangaan of wijzigen van een arbeidsverhouding.

De CKA wordt ondergebracht bij SER

Het was de bedoeling van de wetgever dat de representatieve organisaties zelf de verantwoordelijkheid zouden dragen voor de klachtenbehandeling. Toen dit niet uit eigen beweging gebeurde heeft het Ministerie van SZW de SER een centrale rol

gegeven bij de instelling van de klachtencommissie aanstellingskeuringen. Eerder, in de loop van 2007, was het secretariaat van de CKA al door het Ministerie van SZW fysiek ondergebracht bij de SER. De SER is volgens het ministerie de aangewezen partij omdat de SER zich evenals de CKA, door haar taak in het kader van de aanstellingskeuringen, beweegt op het terrein van werkgevers en werknemers. Ook verwachtte het Ministerie van SZW dat met het onderbrengen van de CKA bij de SER een kostenbesparing gerealiseerd kon worden.

De SER stelde in zijn advies aan de Minister van SZW, omtrent het wijzigingsbesluit van 19 september 2012, de voorwaarde dat er sprake blijft van een adequate financiering van de CKA door de Minister van SZW. De Minister van SZW heeft daar mee ingestemd. Omdat het Ministerie geen invloed meer heeft op de CKA ligt het volgens het Ministerie wel in de rede dat de SER uiteindelijk zelf zorg draagt voor de financiering.³

Met de wijziging van 19 september 2012 werd naast het onderbrengen van de CKA bij de SER ook het volgende beoogd:⁴

- Een verduidelijking van het wettelijk kader zoals dat door het kabinet is toegezegd in de kabinetsreactie op de tweede evaluatie van de Wmk;
- De bevoegdheid van de CKA verduidelijken om partijen te verzoeken te verschijnen;
- De klachtenprocedure bij de CKA voor ondernemingsraden open te stellen;
- De mogelijkheid tot openbaarmaking van oordelen in niet-geanonimiseerde vorm nader uit te werken.

2.2 Formele doelen, taken en bevoegdheden

In het besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen is het volgende vastgelegd over de taken en bevoegdheden van het CKA.

Taken (artikel 5)

De commissie heeft tot taak:

- a. het behandelen van en het geven van een oordeel over klachten;
- b. het desgevraagd informeren van belangstellenden over de mogelijkheid tot indiening van een klacht;
- c. het uitbrengen van een jaarlijks verslag van haar werkzaamheden.

Bevoegdheden (artikel 6)

1. De commissie heeft ter uitvoering van haar taak de volgende bevoegdheden:
 - a. Het inwinnen van informatie en het raadplegen en inzien van stukken, voor zover dit voor de vervulling van haar taak, bedoeld in artikel 5, eerste lid, onder a, redelijkerwijs nodig is;
 - b. Personen die direct bij de ingediende klacht zijn betrokken en getuigen te verzoeken te verschijnen en hen te horen;
 - c. Het inschakelen van deskundigen.
2. Degene bij wie op grond van het eerste lid, onderdeel a, informatie wordt ingewonnen of aan wie om raadpleging en inzage van stukken wordt gevraagd, is verplicht, behoudens verschoning wegens ambts- of beroepsgeheim, de gevraagde informatie of gelegenheid tot raadpleging en inzage te verschaffen.
3. De commissie kan aan Onze Minister aanbevelingen doen inzake mogelijkheden voor bewaking en bevordering van de kwaliteit van de keuring op grond van signalen, ontvangen uit door haar behandelde klachten en overige door haar verkregen informatie.

³ Staatsblad 2012 437, Wijzigingsbesluit Nota van Toelichting, 8.

⁴ Staatsblad 2012 437, Wijzigingsbesluit Nota van Toelichting, 8-9.

2.3 Verwachtingen

Bij het onderbrengen van het CKA bij de SER was de verwachting dat de kosten van het CKA zouden dalen. "Uitgaande van de in het voorgaande geschetste gegevens lijkt het in de rede te liggen dat de (te indexerende) jaarlijkse bijdrage vanuit het ministerie van SZW voor de werkzaamheden van de SER-commissie, lager kan zijn dan het totaalbedrag van de huidige CKA-begroting."⁵

Lagere kosten werden verondersteld doordat:

- Het SER-vergoedingensysteem voor de leden van de CKA tot een daling van het totaalbedrag aan vergoedingen zou leiden:
 - In de oude situatie vond vergoeding plaats op declaratiebasis per uur, overeenkomstig het salaris per uur behorende bij schaal 18 (voor de voorzitter en plv. voorzitter van de CKA) en schaal 16 (voor de overige leden en plv. leden) van het BBRA.
 - In de nieuwe situatie vindt vergoeding plaats conform het SER-vergoedingensysteem, met vaste bedragen per vergadering (waarbij afhankelijk van de duur van de vergadering een lager of hoger bedrag van toepassing kan zijn).
- Het aantal vergaderingen van de plenaire commissie op jaarbasis lager zou zijn (1 à 2 keer per jaar in plaats van de toenmalige 4 keer).
- Tevens zag men mogelijk financieel voordeel door een andere opzet van het jaarlijkse verslag van de werkzaamheden van de CKA.
- En ten slotte werd als voordeel benoemd dat discussies tussen SZW, CKA en de SER over de begroting ten einde zouden komen.

2.4 Financiering

In de volgende tabel hebben we de ontwikkeling in de financiering in de jaren 2009 t/m 2015 weergegeven. Per 1 oktober 2012 is de financiering op basis van subsidie omgezet in lumpsumfinanciering aan de SER. Sindsdien is het bedrag jaarlijks geïndexeerd. In de rechterkolom (totaal) is de ontwikkeling in de financiering van CKA door het ministerie van SZW weergegeven.

tabel 1 Ontwikkeling in financiering CKA 2009 t/m 2015⁶ (in euro)

	<i>Subsidie- begroting</i>	<i>Subsidie - realisatie</i>	<i>Lumpsum</i>	<i>Totaal</i>
2009	225.000	210.680		210.680
2010	203.000	207.748		207.748
2011	203.000	168.972		168.972
2012	152.250	109.195	46.250	155.445
2013			185.000	185.000
2014			189.625	189.625
2015			191.521	191.521

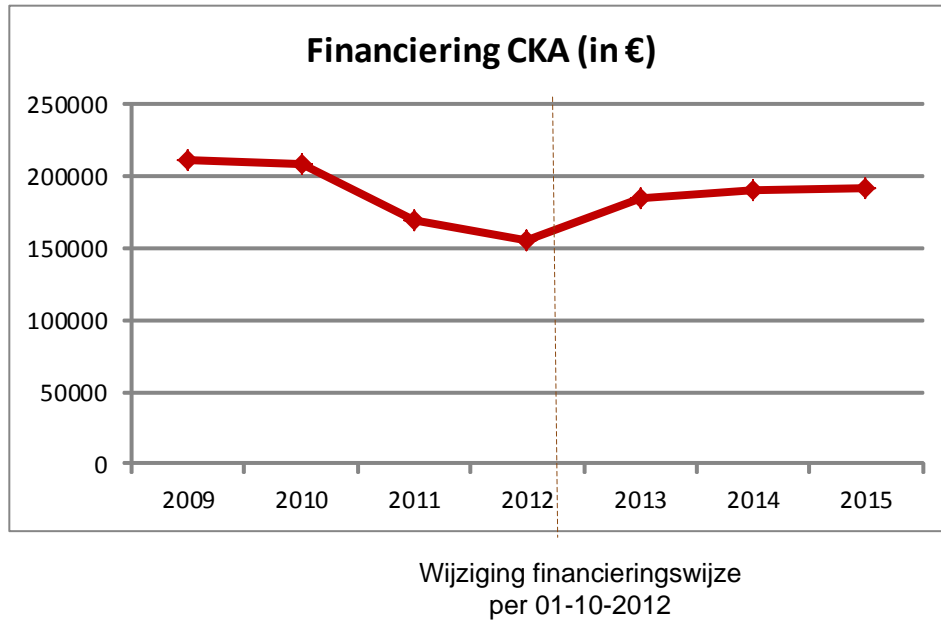
We kunnen hieruit concluderen dat sinds de ingang van de lumpsumfinanciering per 1 oktober 2012 door het ministerie van SZW in totaal 612.396 euro is bijgedragen aan de CKA.

⁵ Financiering(svoorstel) t.b.v. SER-commissie CKA, 2010.

⁶ Bron: jaarafrekeningen CKA

De ontwikkeling van de kosten van de CKA per kalenderjaar is daarmee als volgt.

figuur 1 Ontwikkeling van financiering van de CKA door het ministerie van SZW in de periode 2009 t/m 2015



Besteding middelen 2009 t/m 2011

Over de jaren 2009 t/m 2011 kunnen we een uitsplitsing geven waar de middelen aan besteed zijn. De cijfers van 2012 zijn in tabel 2 niet opgenomen, omdat die betrekking hebben op de eerste 9 maanden van het jaar en daarmee een vertekend beeld zouden geven.

tabel 2 Uitsplitsing van de begroting CKA 2009 t/m 2011 (in euro)

	2009	2010	2011
Commissie	77.837	80.245	48.923
Secretariaat	84.364	85.739	90.425
Huur vergaderzalen en materialen	2.642	3.521	1.248
Documentatie	3.901	2.717	3.914
Telefoon, website en vermelding internet	8.545	3.410	11.347
Voorlichting	28.342	16.137	1.811
Jaarverslag	5.008	14.459	11.190
Onvoorzien	42	1.521	113
Totaal ⁷	210.681	207.749	168.971

⁷ Afwijkingen van het totaal per jaar t.o.v. tabel 1 zijn een gevolg van afronding.

Uit de tabel kan worden geconcludeerd dat het secretariaat en de vergoedingen voor de commissie het grootste deel (meer dan driekwart) uitmaakten van de ingezette middelen. De kostendaling in 2011 hing vooral samen met lagere kosten voor de commissie. Zo is één vergadering door omstandigheden niet doorgedaan en is minder tijd besteed aan klachtenbehandeling en adviezen. Ook zijn in 2011 minder middelen ingezet voor voorlichting. Mogelijk hangt dit samen met het door CKA georganiseerde congres in 2010. Voor onderhoud van de website zijn daarentegen meer middelen ingezet.

Besteding middelen sinds 1 oktober 2012

Sinds de lumpsumfinanciering is ingevoerd per 1 oktober 2012 is een dergelijke uitsplitsing niet meer gepubliceerd. Op verzoek heeft de SER informatie aangeleverd over de kosten ten behoeve van de CKA.

De kosten bestaan uit de volgende elementen:

- **Personeel en huisvesting:** inzet van een secretaris (0,6 fte), een plaatsvervangend secretaris (0,4 fte) en administratief medewerker (0,6 fte). Het betreft zowel de salarisgerelateerde kosten (salaris, pensioen, sociale lasten en secundaire arbeidsvoorwaarden) als de doorbelasting van werkplekken, inclusief ICT.
- **Vergoedingen aan commissieleden:** de vacatievergoedingen per reguliere vergadering (twee keer per jaar)⁸ en per werkgroep/zitting, alsmede de vaste vergoedingen voor de commissieleden⁹.
- **Zaalhuur/catering/notuleerkosten** voor de commissievergaderingen.
- **Website:** onderhoud en aanpassingen
- **Jaarverslag**
- **Overige communicatie en voorlichting**

⁸ De vacatievergoeding per vergadering bedraagt 512,50 euro voor de voorzitter en 410 euro voor de (plaatsvervangend) CKA-leden.

⁹ De vaste vergoeding bedraagt 100 euro per maand voor de voorzitter en CKA-leden, 50 euro per maand voor de plaatsvervangend CKA-leden. De vaste vergoeding is bedoeld voor de inzet van de leden buiten de reguliere vergaderingen en zittingen om, bijvoorbeeld advies aan het secretariaat bij de beantwoording van vragen, adviezen en klachten.

tabel 3 Onkosten van de SER ten behoeve van de CKA in de jaren 2012 t/m 2015 (in euro)

<i>Categorie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
	<i>vanaf 1 okt</i>			
Personeel en huisvesting				
Secretaris (0,6 fte)	18.062	65.490	63.818	70.156
Plaatsvervangend secretaris (0,4 fte)	9.198	40.455	37.903	41.678
Administratief medewerker (0,6 fte)	10.326	45.419	42.554	46.792
<i>Subtotaal</i>	<i>37.586</i>	<i>151.364</i>	<i>144.275</i>	<i>158.626</i>
Vergoedingen aan commissieleden				
Vaste maandelijkse vergoedingen	2.250	8.900	9.000	8.800
Vergoeding reguliere vergaderingen	4.223	7.463	4.489	7.998
Vergoeding werkgroepen / zittingen	2.088	3.240	0	2.918
<i>Subtotaal</i>	<i>8.561</i>	<i>19.603</i>	<i>13.489</i>	<i>19.716</i>
Zaalhuur/catering/notuleerkosten				
	3.090	3.910	2.680	3.910
Website				
	1.584	2.342	2.457	3.343
Jaarverslag				
		798	814	1.107
Overige communicatie en voorlichting				
Flyer			2.090	
Onderzoek naamsbekendheid			3.950	
Radiospot/LinkedIn/0-meting				35.741
74 uur externe inzet (social) media				7.387
<i>Subtotaal</i>			<i>6.040</i>	<i>43.128</i>
Totaal	50.821	178.017	169.755	229.830

Bron: SER

De totale kosten van 1 oktober 2012 t/m 2015 bedragen volgens deze opgave 628.423 euro. Het grootste deel van deze kosten (78%) valt onder de categorie 'Personeel en huisvesting' en wordt dus ingezet voor het secretariaat (inclusief huisvesting). In 2015 waren de kosten hoger dan in de voorgaande jaren door hogere kosten voor het secretariaat (in verband met overdracht) en de voorlichtingscampagne die is uitgevoerd.

In tabel 4 vergelijken we de gemiddelde kosten over de jaren 2013 t/m 2015 met de jaren 2009 t/m 2011.

tabel 4 Gemiddelde kosten voor de CKA in 2009 t/m 2011 en 2013 t/m 2015 (in euro, afgerond op honderdtallen) NB: de definities kunnen verschillen tussen de jaren.

	2009 t/m 2011	2013 t/m 2015	Vershil
Secretariaat (incl. huisvesting)	86.800	151.400	+64.600
Vergoedingen aan commissieleden	69.000	17.600	-51.400
Zaalhuur/catering/notuleerkosten	2.500	3.500	+1.000
Website	7.800	2.700 ¹⁰	-5.100
Jaarverslag	10.200	900	-9.300
Voorlichting	15.400	16.400	+1.000
Documentatie en onvoorzien	4.100	-	-4.100

Hierin is te zien dat de kosten van het secretariaat het meest zijn gestegen. De kosten voor vergoedingen aan commissieleden en voor het jaarverslag zijn gedaald. In de jaren 2009 t/m 2011 werden onder de noemer 'jaarverslag' ook de kosten voor het opstellen van het jaarverslag gerekend. Het is daarom aannemelijk dat een deel van de kosten voor het jaarverslag in 2013 t/m 2015 valt onder de categorie 'secretariaat'.

2.5 Organisatie

Samenstelling CKA

De commissie van CKA was tot en met september 2012 samengesteld uit drie onafhankelijke leden (een voorzitter en twee leden), en daarnaast voor elk van hen een plaatsvervanger. In totaal dus 6 personen.

Bij de overgang van CKA naar de SER is de samenstelling gewijzigd. Aan de commissie zijn een werknemerslid en een werkgeverslid toegevoegd, die zijn voorgedragen door de sociale partners. Vanaf 1 oktober 2012 bestaat de commissie uit vijf leden: drie onafhankelijke leden, een werknemerslid en een werkgeverslid. Voor elk van de leden is bovendien een plaatsvervanger beschikbaar, zij zijn doorgaans ook aanwezig bij de reguliere vergaderingen van de CKA. In totaal zijn tien personen lid of plaatsvervangend lid.

Het secretariaat van CKA bestaat uit een secretaris (0,6 fte), plaatsvervangend secretaris (0,4 fte) en een administratief medewerker (0,6 fte).

Bijeenkomsten

De CKA is in de jaren 2013 tot en met 2015 tweemaal per jaar bijeen gekomen.¹¹ In de oude situatie kwam de commissie 4 keer per jaar bijeen.¹² Dit is onafhankelijk van het aantal ingediende klachten of adviesaanvragen en exclusief een aantal tijdelijke werkgroepen. Bij de vergaderingen zijn doorgaans zowel de leden als plaatsvervangend leden aanwezig, in totaal dus tien personen. Als er een klacht wordt ingediend, of als dit nodig is voor het uitbrengen van een advies, wordt een ad hoc commissie samengesteld uit enkele leden van de CKA. Bij adviezen wordt veelal ook schriftelijk afgestemd over de inhoud van het advies. De CKA heeft geen op schrift gesteld jaarplan, maar benoemt jaarlijks wel enkele speerpunten. Die speerpunten komen twee maal per jaar terug op de agenda van de CKA-vergaderingen. Daarnaast heeft de CKA in 2014 een communicatieplan

¹⁰ Telefoon, website en vermelding internet

¹¹ Jaarverslagen 2013 t/m 2015.

¹² Financiering(svoorstel) t.b.v. SER-commissie CKA, 2010

opgesteld, dat op basis van voortschrijdend inzicht, en na bespreking in een CKA-vergadering, wordt aangepast.

2.6 Kernactiviteiten

De CKA is ingesteld om een goede toepassing en naleving van de Wet op de medische keuringen (Wmk) te bevorderen, waar die betrekking heeft op aanstellingskeuringen in de brede zin van het woord¹³. Hieronder beschrijven we de uitvoering van de taken die zijn benoemd in het besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen:

- A. het behandelen van en het geven van een oordeel over klachten;
- B. het desgevraagd informeren van belangstellenden over de mogelijkheid tot indiening van een klacht;
- C. het uitbrengen van een jaarlijks verslag van haar werkzaamheden;
- D. de bevoegdheid tot het doen van aanbevelingen aan de Minister van SZW.

A. Het behandelen en geven van een oordeel over klachten

Het aantal binnengekomen en behandelde klachten is samengevat in de volgende tabel. Daaruit blijkt dat het aantal uitgebrachte oordelen sinds 2012 zeer laag is geweest. Bij een deel van de klachten was de CKA niet bevoegd tot het geven van een oordeel, omdat het geen aanstellingskeuring betrof. Deze zaken zijn doorverwezen. Daarnaast werden enkele klachten ingetrokken. Ook is een deel van de klachten aangehouden, omdat de klager nog een herkeuring kon aanvragen of nog een bezwaarschrift kon indienen tegen de keuringsuitslag. Deze klachten worden doorgaans later niet meer in behandeling genomen.

tabel 5 Jaarlijks aantal ontvangen klachten en uitgebrachte oordelen CKA¹⁴¹⁵

<i>Jaar</i>	<i>Aantal nieuwe klachten</i>	<i>Aantal inhoudelijke oordelen¹⁶</i>	<i>Klacht gegrond verklaard</i>	<i>CKA niet bevoegd / doorverwezen</i>	<i>Klacht ingetrokken</i>	<i>Klacht aangehouden</i>
2009	9	5 (4 casussen)	5	3	-	-
2010	5	2 (1 casus)	1	2	-	-
2011	6	5 (3 casussen)	5	1	-	-
2012	5	1	1	2	1	1
2013	7	2 (1 casus)	2	1	2	3
2014	6	0	0	4	0	2
2015	3	1	0	1	0	1
Totaal	43	16	14	14	3	7

Het is niet mogelijk de aantallen per kalenderjaar bij elkaar op te tellen. Dat heeft een aantal oorzaken. Soms schuiven zaken door naar een volgend jaar. Ook worden zaken soms aangehouden en wordt niet duidelijk vermeld dat deze daardoor komen te vervallen. Zeker in de jaren 2009 t/m 2011 is dit onderscheid niet helder. De registratie is in de loop der jaren duidelijker geworden.

¹³ Conform de definitie in artikel 1 van de Wmk: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsverhouding, etc.

¹⁴ Jaarverslagen CKA 2009 t/m 2015.

¹⁵ In de periode t/m 2011 werden in de jaarverslagen klachten waarbij CKA niet bevoegd is om een oordeel te geven, meegeteld in het aantal oordelen. Daarna gebeurde dit niet meer. Omwille van de vergelijkbaarheid tellen we in tabel 5 de oordelen waarbij CKA onbevoegd bleek te zijn niet mee onder 'aantal oordelen'.

¹⁶ In sommige gevallen dient de klager twee klachten in, bijvoorbeeld over de werkgever en de bedrijfsarts. Voor beide klachten wordt een apart oordeel gegeven. Daarom benoemen we zowel het aantal oordelen als het aantal casussen.

Om dubbelingen te voorkomen en het werk van CKA zo realistisch mogelijk in beeld te brengen, is er voor gekozen in tabel 5 de nadruk te leggen op *het aantal nieuwe klachten* dat per jaar wordt ingediend, en *het aantal oordelen* dat daadwerkelijk door de CKA wordt gegeven of een klacht gegrond of ongegrond is. Weliswaar is niet altijd direct duidelijk of de CKA wel of niet bevoegd is een oordeel te geven over een klacht, wat kan betekenen dat onderzoekwerk nodig is om dit vast te stellen. Zo bleek in 2015 in één geval pas tijdens de behandeling van de klacht dat de CKA geen inhoudelijk oordeel kon geven, omdat de aspirant werkgever (een internationale organisatie) een beroep deed op immunitet. De CKA heeft in dat geval wel een oordeel uitgebracht, maar geen inhoudelijk oordeel.

B. Het geven van advies

Het aantal gestelde vragen en uitgebrachte adviezen is samengevat in tabel 6. Daarin is een schommeling te zien in het aantal uitgebrachte adviezen, met een duidelijke piek in 2011. Het aantal uitgebrachte adviezen in 2009 is ongeveer gelijk aan dat van 2015. De adviezen worden gegeven in reactie op vragen van sollicitanten of werknemers, ondernemingsraden, bedrijfsartsen, werkgevers, P&O-adviseurs, advocaten en rechtshulpverleners.¹⁷ Ook (adviseurs werkzaam bij) reïntegratiebedrijven en uitkeringsgerechtigden behoren tot de vragenstellers.

tabel 6 Uitgebrachte adviezen in de periode 2010 t/m 2015

	<i>Uitgebrachte adviezen</i>	<i>Waarvan schriftelijk</i>	<i>Waarvan telefonisch</i>	<i>Doorverwezen vragen</i>
2009	35	34	1	11
2010	25	22	3	1
2011	46	38	8	3
2012	39	19	20	7
2013	30	17	13	4
2014	27	19	8	-
2015	33	20	13	7
Totaal	235	169	66	22

Tot en met 2011 werden de gestelde vragen en daarbij uitgebrachte adviezen beschreven in het jaarverslag van het CKA. Een selectie van uitgebrachte adviezen van de jaren 2002 t/m 2015 is te vinden op de website www.aanstellingskeuringen.nl.

C. Jaarverslag

De CKA heeft jaarlijks verslag gedaan van haar activiteiten. De lengte van het jaarverslag is weergegeven in de volgende tabel. Het jaarverslag van de CKA is sinds 2012 aanzienlijk korter geworden. In de jaren 2009 t/m 2011 hing de lengte van het jaarverslag vooral samen met een uitgebreide beschrijving van alle uitgebrachte oordelen en adviezen door het CKA.

¹⁷ Jaarverslag 2012

tabel 7 Lengte van het jaarverslag van de CKA¹⁸

<i>Jaar</i>	<i>Aantal bladzijden</i>
2009	153
2010	138
2011	140
2012	25
2013	17
2014	20

D. De bevoegdheid tot het doen van aanbevelingen aan de minister van SZW

In 2010 en 2011 heeft het CKA vooral advies gegeven aan de minister van SZW over de (wets)wijzigingen die samenhangen met het onderbrengen van CKA bij de SER. In 2011 werd daarnaast een advies uitgebracht over de verhouding tussen de Wmk en categorale regelgeving (zie kader).

Verhouding Wmk en categorale regelgeving

In het wijzigingsvoorstel Besluit aanstellingskeuringen was de tekst zodanig aangepast dat strijdigheid tussen de Wmk en categorale regelgeving kon worden ondervangen. Hoewel met deze bepaling een oplossing werd gegeven voor conflicten bij samenloop, meende de CKA dat dit niet de juiste oplossing betreft. In het advies aan SZW is de CKA nader ingegaan op dit onderwerp en heeft de CKA tekstvoorstellen gedaan.

In de jaren 2012 t/m 2015 heeft de CKA niet van de mogelijkheid gebruik gemaakt om adviezen uit te brengen aan de minister van SZW.¹⁹

Wel heeft de CKA zich in 2013 bezig gehouden met de nieuwe werkwijze naar aanleiding van de gewijzigde wetgeving:

- Als gevolg van de organisatorische wijzigingen in de wet heeft de CKA in 2013 het Reglement werkwijze CKA vastgesteld. In het reglement beschrijft de CKA haar werkwijze en procedures, onder meer met betrekking tot het behandelen van klachten en adviesvragen.
- Daarnaast heeft de CKA zich, gelet op de gewijzigde regelgeving rond aanstellingskeuringen, in 2013 gebogen over het klachtrecht van de ondernemingsraad. Daarbij is onderzocht hoeverre het klachtrecht strekt in individuele gevallen, alsook in de omstandigheid dat er namens meerdere personen wordt geklaagd. Tevens is daarbij aandacht besteed aan de afbakening ten opzichte van andere regelgeving, zoals de Wet op de ondernemingsraden alsmede het recht ten aanzien van gelijke behandeling.

In 2015 is er aandacht besteed aan de herziening van de leidraad aanstellingskeuringen. De CKA en NVAB vinden dat de leidraad, die dateert uit 2005, aan herziening toe is: de leidraad moet worden aangepast aan nieuwe wetenschappelijke inzichten en regelgeving en moet beter aansluiten bij de praktijk.²⁰ De partijen hebben hier echter geen financiële middelen voor beschikbaar.

¹⁸ www.aanstellingskeuringen.nl

¹⁹ Volgens opgave van de CKA.

²⁰ CKA Notitie Herziening Leidraad aanstellingskeuringen. 1 oktober 2015.

2.7 Overige activiteiten

Naast de formeel benoemde taken, benoemt de CKA in haar jaarverslagen daarnaast de volgende mogelijkheden die de commissie heeft om een goede toepassing en naleving van de Wmk te bevorderen ²¹:

- A. het doen van aanbevelingen aan partijen;
- B. het geven van informatie aan belangstellenden;
- C. het inwinnen van informatie op grond van signalen, ontvangen uit klachten en overige informatie en doen van een nader(e) inventarisatie/onderzoek;
- D. het geven van een follow-up aan oordelen, adviezen en aanbevelingen.

Hieronder maken we inzichtelijk welke activiteiten CKA in de afgelopen jaren op deze vlakken heeft uitgevoerd.

A. Het doen van aanbevelingen aan partijen

De CKA doet aanbevelingen aan betrokkenen als de keuringspraktijk moet worden aangepast aan de Wmk en de daarop gebaseerde regelgeving.²² Uit de jaarverslagen is niet op te maken in hoeverre dergelijke aanbevelingen in de afgelopen jaren zijn gedaan.

B. Communicatie: Het geven van informatie aan belangstellenden

In de jaarverslagen noemt de CKA een aantal manieren waarop informatie wordt gegeven aan belangstellenden. Het belangrijkste instrument is de website (www.aanstellingskeuringen.nl), maar ook worden door de commissieleden bijeenkomsten bijgewoond, en daarnaast dragen presentaties en artikelen bij aan de communicatie.

Website

De CKA benoemt de website als het belangrijkste instrument om voorlichting te geven over aanstellingskeuringen. Op 1 oktober 2012 is een vernieuwde website gelanceerd. Op de website zijn o.a. (een selectie van) de uitgebrachte adviezen, de aanbevelingen en oordelen te vinden. Ook is er een rubriek 'veelgestelde vragen', een animatiefilmpje en twee radioboodschappen over aanstellingskeuringen en de CKA. Daarnaast kunnen klagers en adviesvragers via de website, per e-mail of telefonisch klachten of vragen indienen.

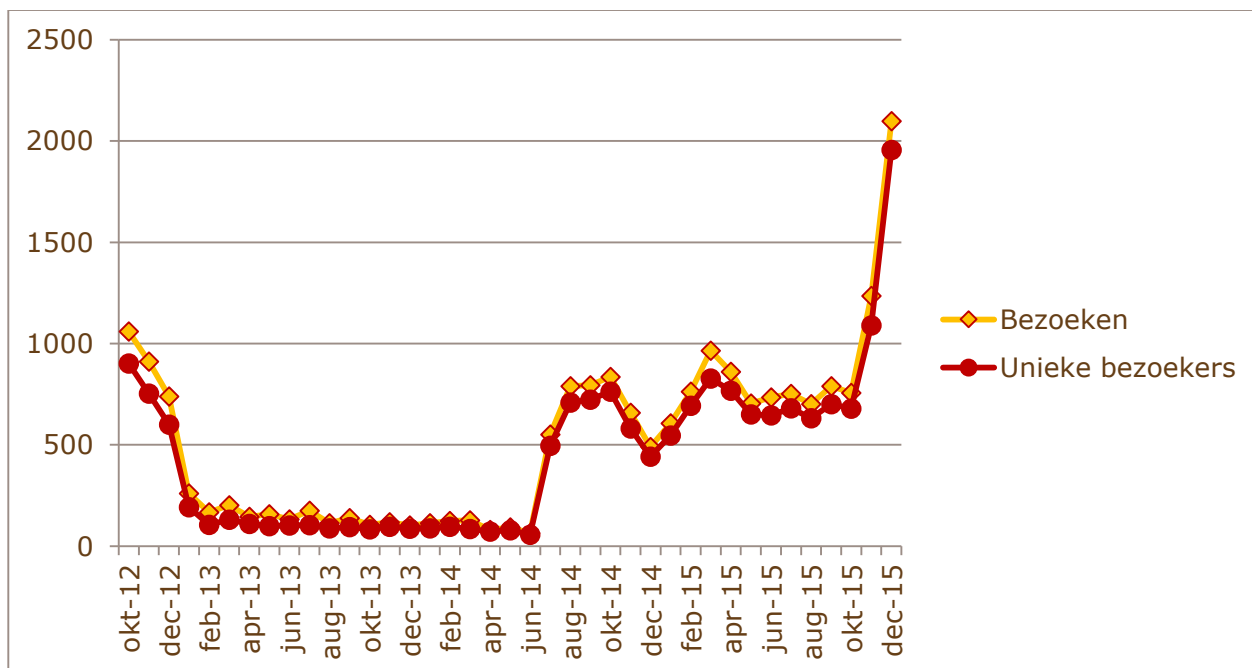
In de volgende figuur geven we de ontwikkeling van het bezoek aan de website www.aanstellingskeuringen.nl weer sinds 2012.

²¹ Bron: jaarverslagen CKA

²² Jaarverslag 2010

figuur 2

Aantal bezoeken en unieke bezoekers per maand
 NB. In de periode januari 2013 tot medio juli 2014 werden door cookie-regelgeving niet alle bezoeken geregistreerd, het aantal bezoekers zal in werkelijkheid hoger zijn geweest in die periode.



Het aantal eigen bezoeken (SER en Stichting van de Arbeid) is over de gehele periode ongeveer 8% van het totaal aantal bezoeken, de meeste bezoekers zijn dus extern. In de periode februari 2013 t/m juni 2014 werden, doordat toestemming moest worden gevraagd voor het plaatsen van cookies, niet alle bezoeken geregistreerd. Vanaf juli 2014 is dit door een nieuwe cookie pop-up wel weer (grotendeels) het geval.

In de periode juli 2014 t/m oktober 2015 lag het maandelijks bezoekersaantal tussen de 400 en 900. In november en december 2015 steeg het aantal bezoekers wederom sterk, tot rond de 2.000. Deze piek valt samen met de publiekscampagne van het CKA.

Voordrachten en publicaties

In 2010 organiseerde de CKA zelf een conferentie 'Ongezonder verklaard'. De conferentie had als doel inzicht te geven in de regeling van de aanstellingskeuring in de Wmk en de praktische betekenis hiervan. In 2010 werden daarnaast drie voordrachten/publicaties vermeld in het jaarverslag, in 2011 en 2012 één publicatie of voordracht. Over de jaren 2013 en 2014 zijn geen aantallen bekend. In 2015 heeft één voordracht plaatsgevonden en zijn enkele artikelen gepubliceerd.

In de jaren 2013 t/m 2016 heeft de CKA voorlichting gegeven over aanstellingskeuringen tijdens verschillende congressen voor ondernemingsraden. Op die congressen was de SER aanwezig met een eigen stand, in verband met zijn wettelijke taak in het kader van de Wet op de ondernemingsraden. Verder is de CKA jaarlijks aanwezig op de Bedrijfsgeneeskundige Dagen van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).²³ Ook hebben leden van de CKA sinds 2011 deelgenomen aan de vergaderingen van het Vervoersgeneeskundig Samenwerkingsverband (VGSV). In dit platform wordt met name door bedrijfsartsen gesproken over geneeskundige aspecten van het werken in de vervoerssector.

²³ Jaarverslag CKA 2015



Communicatieplan

In 2014 is een communicatieplan opgesteld en zijn er nieuwe voorlichtingsproducten ontwikkeld, zoals een digitale flyer en een folder om uit te delen tijdens beurzen en congressen. Ook zijn er contacten gelegd met intermediairs die kunnen helpen bij het benaderen van de doelgroepen, zoals decanen, opleidingsinstituten, het UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties.

Publiekscampagne

In november / december van 2015 is door de CKA een publiekscampagne uitgevoerd, gericht op (aspirant) werknemers en werkgevers. Het doel van deze campagne was vooral de kennis over wanneer wel en wanneer niet een aanstellingskeuring mag worden gevraagd van sollicitanten, te vergroten. Subsidiair doel was om de weg te wijzen naar meer gedetailleerde informatie over aanstellingskeuringen en de mogelijkheid voor het vragen van advies of het eventueel indienen van een klacht. De doelgroep was tweeledig: werknemers/sollicitanten en werkgevers. De campagne bestond uit een radiocampagne (40 spots op radio 538), een LinkedIn-campagne, en ondersteunende activiteiten (persbericht, redactionele content vakbladen, informatie en banners op websites van o.a. patiëntenverenigingen, adwords). Om het effect van vooral de radiocampagne te kunnen beoordelen zijn in de week voorafgaande en in de week na afloop van de radiocampagne een 0- en een 1-meting gedaan. Hierbij ging het erom te achterhalen of de kennis over aanstellingskeuringen bij de doelgroepen in de tussenliggende periode was veranderd.²⁴

Uit het onderzoek²⁵ bleek dat de groep die de laatste tijd iets gehoord of gelezen had over medische keuringen of aanstellingskeuringen, was gestegen van 19% bij de 0-meting naar 25% bij de 1-meting. De campagne leidde tot een aantal veranderingen in de kennis van werkgevers en werknemers.

tabel 8 Antwoorden op de vraag: denkt u dat een werkgever een aanstellingskeuring mag vragen voordat hij beslist of hij een kandidaat aanneemt?²⁶

	Werknemers (n=315)		Werkgevers (n=107)	
	0- meting	1- meting	0- meting	1- meting
Ja, dat mag altijd	26%	17%	23%	17%
Ja, dat mag, tenzij de betrokken sollicitant bezwaar heeft	30%	33%	36%	46%
Nee, dat mag nooit	3%	4%	4%	6%
Nee dat mag niet, tenzij de functie bijzondere eisen aan de gezondheid rechtvaardigt	41%	46%	36%	32%

Bron: CKA

We zien dat een meerderheid van zowel werkgevers als werknemers zegt dat een aanstellingskeuring niet mag of niet zomaar mag. Dit aandeel is gestegen bij werknemers van 74% tot 83% en bij werkgevers van 77% tot 83%. Tegelijkertijd blijkt dat men vaak niet precies weet hoe het zit. Vooral werkgevers zijn vaak in de veronderstelling dat gekeurd

²⁴ Samenvatting Radio- en LinkedIn-campagne 2015, Jaarverslag CKA, 2016.

²⁵ Bij zowel de 0-meting als de 1-meting werden 315 werknemers en 107 werkgevers ondervraagd. De groep in de 1-meting bestond uit andere respondenten dan die in de 0-meting.

²⁶ Samenvatting Radio- en LinkedIn-campagne 2015. Jaarverslag CKA, 2016.

mag worden tenzij de kandidaat daar bezwaar tegen heeft. Aangezien geen statistische toetsing heeft plaatsgevonden, weten we niet hoe groot de kans is dat de geconstateerde verschillen tussen 0-meting en 1-meting op toeval berusten. De resultaten maken wel aannemelijk dat met de campagne een deel van de doelgroep is bereikt. Dit wordt bevestigd door de bezoekersaantallen van de website.

C. Eigen onderzoek: het opvragen van informatie op grond van signalen, ontvangen uit klachten en overige informatie

Een van de activiteiten van de CKA is het signaleren van problemen rondom de uitvoering van de Wet op de medische keuringen (Wmk). De CKA kan naar aanleiding van klachten of adviesvragen en overige signalen die worden ontvangen, een eigen onderzoek instellen en aanbevelingen doen aan de verantwoordelijke partijen of bewindspersonen. De CKA heeft de volgende onderzoeken uitgevoerd:

- In 2011 zijn twee aanbevelingen geschreven op basis van eigen onderzoek. Het betrof onderzoek bij een arbodienst en bij twee luchtvaartmaatschappijen naar aanstellingskeuringsbeleid voor cabinepersoneel.
- In 2013 heeft het CKA onderzoek gedaan naar **het klachtrecht van de OR**, in reactie op de gewijzigde regelgeving rond aanstellingskeuringen. Daarbij is onderzocht hoever het klachtrecht strekt in individuele gevallen, alsook in de omstandigheid dat er namens meerdere personen wordt geklaagd. Tevens is daarbij aandacht besteed aan de afbakening ten opzichte van andere regelgeving, zoals de Wet op de ondernemingsraden alsmede het recht ten aanzien van gelijke behandeling.
- In 2013 is ook een onderzoek gestart naar **psychologische keuringen**. De CKA heeft zich gebogen over de vraag in hoeverre tijdens psychologische keuringen, die plaatsvinden in het kader van sollicitatieprocedures, ook medische aangelegenheden aan de orde komen. Aanleiding was een notitie over de dunne scheidslijn tussen het voeren van een psychologisch onderzoek en het daarbij stellen van – wettelijk niet toegestaan – vragen met een medisch karakter. Gesprekken hierover hebben plaatsgevonden in 2014 en 2015. In 2015 zijn op grond van de gesprekken plannen geformuleerd voor het verbeteren van de communicatie over dit onderwerp.
- In 2015 is tevens een eigen onderzoek uitgevoerd naar **gezondheidsvragen in sollicitatieformulieren**. Aanleiding hiervoor was een anonieme klacht over een aantal door ondernemers in de taxibranche op internet geplaatste sollicitatieformulieren. Daarin werden medische vragen gesteld, die in strijd lijken te zijn met de Wet op de medische keuringen (Wmk) en het Besluit aanstellingskeuringen (Besluit). De CKA heeft daarop een Werkgroep Sollicitatieformulieren ingesteld om in meerdere sectoren een inventarisatie te doen naar ongeoorloofde gezondheidsvragen in (online) sollicitatieformulieren.

D. Het geven van een follow-up aan oordelen, adviezen en aanbevelingen

In de jaarverslagen is geen informatie opgenomen over de follow-up van oordelen, adviezen en aanbevelingen. Wel is vermeld welke reacties zijn binnengekomen op oordelen van het CKA. De laatste jaren zijn er weinig oordelen uitgebracht, en dus ook weinig reacties ontvangen.

3 Ervaringen van betrokkenen bij CKA, stakeholders en de doelgroep (branches)²⁷

De betrokkenen bij de CKA (commissieleden en SER-medewerkers), stakeholders en leden van de doelgroep (branches) hebben we gevraagd naar hun ervaringen met de CKA en in het bijzonder met de nieuwe situatie waarin de CKA een SER-commissie is geworden.

Bij deze evaluatie was het opvallend dat het moeilijk was om respondenten te vinden, die een onderbouwde mening konden geven over de CKA en haar functioneren. In veel gevallen kwamen we uit bij (oud-)leden van de CKA, ook als we nadrukkelijk vroegen of iemand anders onze vragen zou kunnen beantwoorden. We kunnen dan ook concluderen dat (het functioneren van) de CKA geen grote bekendheid heeft in de maatschappij. Ook degenen die we wel hebben gesproken (en geen lid zijn geweest van de CKA) hebben vaak geen scherp of recent beeld van de CKA.

3.1 CKA als SER-commissie

Sinds oktober 2012 is de CKA een SER-commissie. Dit heeft een aantal veranderingen met zich meegebracht. Aan de voorzitter en leden van de CKA en betrokkenen bij de SER is gevraagd hoe zij de nieuwe situatie ervaren. Over het algemeen is men positief over de huidige situatie. Personen die geen lid zijn (geweest) van de CKA, hebben geen beeld van de gevolgen van het onderbrengen van de CKA bij de SER. Zij zien in ieder geval geen nadelen van de huidige situatie.

Hieronder gaan we nader in op een aantal belangrijke onderwerpen.

Secretariaat

Unaniem positief zijn de betrokkenen bij de CKA over de ondersteuning van de CKA door het secretariaat. Het secretariaat is deskundig en levert kwalitatief goede diensten, zoals de voorbereiding van de adviezen van de CKA. Sinds 2012 zijn de medewerkers van het secretariaat in dienst van de SER. Ook is benoemd dat bij het organiseren van bijvoorbeeld een symposium de ervaring die de SER daarmee heeft een voordeel is.

Werkgeversleden en werknemersleden

Bij de overgang van de CKA naar de SER, zijn aan de commissie een werkgeverslid en een werknemerslid toegevoegd, alsmede twee plaatsvervangende leden. De betrokkenen oordelen dat de werkwijze van de commissie daardoor weinig veranderd is. De werknemers- en werkgeversorganisaties hebben ervoor gekozen leden voor te dragen die vanuit de inhoud zijn geselecteerd, om zo het onafhankelijke karakter van de commissie te benadrukken. De plaatsvervangende leden zijn werkzaam bij respectievelijk FNV en VNO-NCW/MKB Nederland.

De betrokkenen bij de CKA zien het als een meerwaarde dat deze partijen zo meer nadrukkelijk betrokken zijn bij de CKA en ook meewerken aan het verspreiden van informatie onder de achterban. Zo heeft de CKA meer kanalen om informatie te verspreiden. Ook zijn er meer mogelijkheden om de sociale partners te informeren over het werk van de CKA. Eén betrokkene is wel van mening dat de inzet van

²⁷ In bijlage 1 is per categorie een overzicht opgenomen van de geraadpleegde personen en organisaties.

werkgevers- en werknemersorganisaties in de communicatie naar de achterban nog langzaam verloopt en te beperkt is, daar zou actiever op ingezet mogen worden.

"Het gaat erom dat je samen iets toe kunt voegen, niet alleen afwachten tot er een klacht komt."

Enkele respondenten zijn van mening dat het aantal leden van de CKA momenteel vrij groot is. Dit is volgens sommigen, in combinatie met het lage aantal vergaderingen, een belemmering om in gezamenlijkheid tot besluiten te komen en tempo te maken bij de uitvoering van activiteiten.

Voorbeeld van informatievoorziening vakbonden

De FNV is van mening dat de ondernemingsraden binnen arbeidsorganisaties meer zouden moeten toezien op de vraag of een aanstellingskeuring wel geoorloofd en nodig is. Als de ondernemingsraad een klacht indient bij de CKA, kan daardoor het organisatiebeleid veranderen. De FNV informeert ondernemingsraden over dit onderwerp door het op te nemen in de checklist gericht op de wetwijzigingen in de Arbowet per 1 januari 2017.

Taakopvatting

De betrokkenen bij de CKA zien over het algemeen geen grote veranderingen in de werkwijze van de CKA sinds 2012. Wel benoemen sommigen dat de CKA minder activistisch en meer reactief is geworden. Dat is volgens hen een bewuste keuze. Het laatste jaar is er desalniettemin wel sterker dan eerdere jaren gewerkt aan eigen onderzoek en profilering naar buiten door een mediacampagne.

3.2 Kwaliteit van de taakuitvoering

Branches en overige belanghebbenden hebben weinig contact met de CKA. Daar is ook weinig behoefte aan, als het nodig is weten ze de CKA wel te vinden, aldus de respondenten. Het beeld van de CKA is overwegend positief maar in veel gevallen weinig gefundeerd, omdat men weinig met de CKA te maken heeft gehad.

Professioneel en laagdrempelig

De geïnterviewde personen zijn doorgaans positief over de professionaliteit van de klachtenbehandeling, deskundigheid en evenwichtige samenstelling van de CKA. De betrokkenheid van zowel deskundigen in arbeidsrecht als deskundigen in bedrijfsgeneeskunde wordt als een belangrijke meerwaarde van de CKA benoemd, waardoor alle aspecten van klachten en vragen goed beoordeeld kunnen worden.

Daarnaast ziet men de CKA als een laagdrempelige manier om een klacht in te dienen, zeker in vergelijking met het starten van een gerechtelijke procedure.

Dit beeld wordt bevestigd door de personen die we hebben gesproken die in de afgelopen 3 jaar een vraag hebben gesteld aan de CKA of een klacht hebben ingediend bij de CKA. Zij zijn tevreden over de wijze waarop hun vraag is beantwoord of klacht is behandeld. Ze benoemen met name de goede informatievoorziening en snelle afhandeling als positieve punten.

Naamsbekendheid

Het belangrijkste verbeterpunt dat de respondenten noemen, is het vergroten van de naamsbekendheid van de CKA om een klacht in te kunnen dienen. Het vermoeden is dat de CKA geen grote bekendheid heeft bij de doelgroepen. Overigens ziet niet iedereen dat zozeer als een knelpunt. Het belangrijkste is volgens hen dat men de

CKA kan vinden als daar behoefte aan is. Door te zoeken op internet zou men de CKA makkelijk kunnen vinden.

In de interviews hebben we specifiek gevraagd naar de bekendheid van de CKA. De respondenten denken dat de CKA redelijk goed bekend is onder bedrijfsartsen, maar weinig bekend bij werkgevers en werknemers.

Verschillende respondenten denken dat de CKA nog actiever naar buiten toe kan communiceren. Tegelijkertijd geeft men ook aan dat het een 'niche-onderwerp' is, en de belangstelling voor de communicatie niet heel hoog zal zijn. *"Ze moeten zich niet groter maken dan ze zijn."*

Aanvullende taken zijn belangrijk

De commissieleden en betrokkenen bij de SER vinden de rol van de CKA in het geven van voorlichting en advies en in het signaleren van relevante maatschappelijke ontwikkelingen een belangrijke aanvulling op de klachtenbehandeling.

De indruk is dat werkgevers, buiten de formele aanstellingskeuringen om, toch naar manieren zoeken om gezondheidsvragen te stellen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het eigen onderzoek naar sollicitatieformulieren. De CKA kan dergelijke ontwikkelingen signaleren en agenderen. Zo worden gesprekken aangegaan met relevante partijen. Een voorbeeld daarvan zijn de gesprekken met de NIP over gezondheidsvragen in psychologische tests.

Om werkgevers en werknemers bewust te maken van de regels omtrent aanstellingskeuringen achten zij de voorlichtende rol van de CKA van belang.

Beperkte bevoegdheden

Enkele (voormalige) leden van de CKA benoemen de beperkte bevoegdheden van de CKA als een belemmering voor het bijdragen aan de doelstellingen van de Wmk. De volgende punten spelen daarbij een rol:

- Het takenpakket dat in de regelgeving is vastgelegd is beperkt en reactief. De CKA kan eigenlijk alleen reageren op klachten en vragen om informatie. Het geven van gericht advies als er geen concrete klacht is, is daardoor lastig. Ook het geven van voorlichting om de kennis van de regelgeving te vergroten behoort formeel gezien niet tot de taken, terwijl CKA-leden dat wel zien als een onderdeel van de taak, zodat de doelgroep weet wanneer regels worden overtreden.
- De rol van het CKA spitst zich toe op aanstellingskeuringen. Aanverwante problematiek, zoals keuringen tijdens het dienstverband, behoren niet tot het domein van de CKA. Het werkterrein is daarmee beperkt.
- Het is voorgekomen dat klachten niet ontvankelijk werden verklaard omdat internationale organisaties een beroep deden op immuniteit.
- De CKA heeft geen zeggenschap over de Leidraad verplichte medische keuringen, terwijl dit wel de basis is voor het geven van een oordeel over de juiste uitvoering van de aanstellingskeuringen. De leidraad is nu ruim 10 jaar oud. De CKA is van mening dat deze leidraad herzien zou moeten worden, zodat deze de huidige stand van de wetenschap bevat en aansluit bij de huidige praktijk. Nu moeten de commissieleden bij een klacht of adviesaanvraag zelf de literatuur induiken om de actuele kennis te borgen.

3.3 Doelbereik

Bijdrage aan de doelstellingen van de wet

De CKA is ingesteld om de juiste toepassing en naleving van de Wet op de medische keuringen (Wmk) te bevorderen. Achterliggende doelstelling is het voorkomen dat mensen op basis van hun gezondheid ten onrechte geweerd worden van de

arbeidsmarkt. De geïnterviewde betrokkenen bij de CKA en stakeholders zijn van mening dat het goed is dat er een onafhankelijke en laagdrempelige instantie is die een krachtig signaal kan afgeven, als partijen niet in lijn met de wet handelen.

"Als je een klachtenregeling hebt, heb je ook een commissie nodig voor klachtenbehandeling. Of je laat het aan de rechter over, maar dat is wel een zeer hoge drempel."

De betrokkenen bij de CKA en SER zien als meerwaarde van de CKA met name de volgende punten:

- Het bieden van een mogelijkheid voor genoegdoening voor keurlingen, waarbij de werknemer bovendien sterker staat als hij naar de rechter wil gaan. Het oordeel van de CKA wordt door de rechtbank als deskundigenadvies gewaardeerd. *"Je kunt niets afdwingen als werknemer. Maar als je gelijk krijgt is dat moreel veel waard."*
- Het verbeteren van de kwaliteit van medische keuringen. In een aantal situaties heeft de CKA het keuringsbeleid veranderd van organisaties die veel aanstellingskeuringen uitvoeren. In interviews met branches en personen die een vraag of klacht hebben ingediend zijn hier een paar voorbeelden van genoemd.
- Het bieden van een forum waar alle belanghebbende partijen terecht kunnen met hun vragen over aanstellingskeuringen en van deskundig advies kunnen worden voorzien. In het bijzonder noemt men bedrijfsartsen, die onder druk kunnen worden gezet door hun opdrachtgever, en zich geruggesteund voelen door de CKA.

Daarnaast draagt het werk van de CKA bij aan rechtsontwikkeling.

Partijen buiten de CKA zijn vooral van mening dat het goed is dat er een partij is die toeziet op de medische keuringen, en waar men terecht kan met vragen over dit onderwerp.

Deze punten worden ondersteund door de interviews met personen die een vraag hebben gesteld aan de CKA of een klacht hebben ingediend bij de CKA. Zij hebben de adviezen en oordelen van de CKA inderdaad als ondersteunend ervaren. Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken ook dat dit niet automatisch leidt tot een gunstige uitkomst voor de betrokkene. Dit valt buiten de invloedssfeer van de CKA. In onderstaande kaders geven we hier enkele voorbeelden van.

Een bedrijfsarts vroeg de CKA om advies toen hij door een opdrachtgever werd gevraagd bij een reorganisatie de te herplaatsen werknemers te keuren. De CKA bevestigde het vermoeden dat dit niet is toegestaan. De bedrijfsarts ervoer dit als een ruggensteun in de communicatie naar de werkgever. Desalniettemin heeft de werkgever de keuringen alsnog door een andere bedrijfsarts uit laten voeren.

Een werknemer diende een klacht in bij de CKA over een aanstellingskeuring die hij had ondergaan, en op basis waarvan hij was afgewezen voor de beoogde functie. De werknemer werd door de CKA in het gelijk gesteld, en werd alsnog in dienst genomen voor de betreffende functie. Binnen de proefperiode werd hij echter alsnog ontslagen. De werknemer is nu, enkele jaren later, nog steeds aan het kijken of er mogelijkheden zijn dit aan te vechten.

Uit deze gesprekken en gesprekken met de branches blijkt dat wel degelijk de inzet van de CKA in sommige gevallen leidt tot een verandering van het keuringsbeleid. Hieronder enkele concrete voorbeelden.

Een uitspraak van de CKA heeft er in een branche toe geleid dat men de procedure heeft aangepast waarmee keurlingen op de hoogte worden gesteld van het doel van de keuring, om er zekerder van te zijn dat zij daar vooraf van op de hoogte zijn.

In een grote organisatie zijn naar aanleiding van een uitspraak van de CKA de criteria voor keuring aangepast. De reden hiervoor was dat de keuringscriteria waren gebaseerd op verouderde inzichten over de consequenties van een ziekte voor het uitoefenen van de functie.

Aantal ingediende klachten

Zoals in hoofdstuk 2 aan de orde is gekomen, is het aantal ingediende klachten de afgelopen jaren laag geweest. Niemand kan een eenduidige verklaring geven voor het lage aantal klachten dat de CKA de afgelopen jaren heeft ontvangen. Men vermoedt dat de volgende factoren een rol kunnen spelen:

- Ten eerste is door de (strengere) regels over aanstellingskeuringen in de Wmk zelf het aantal aanstellingskeuringen sterk afgenomen, en daarnaast is de veronderstelling dat de arbodienstverleners die deze keuringen uitvoeren steeds beter op de hoogte zijn van de regelgeving. Daarbij is men van mening dat bedrijfsartsen niet willen dat een klacht bij de CKA komt, aangezien men dan ook tuchtrechtelijk kan worden vervolgd.
- Ten tweede is er een afname van het aantal mensen dat een nieuwe baan krijgt, als gevolg van de economische crisis (sinds 2008), waardoor ook minder keuringen nodig zijn.
- Deels daarmee samenhangend een toename van het flexibele werken en tijdelijke arbeidscontracten. Doordat werkgevers werknemers (eerst) een tijdelijk contract geven, is screening op gezondheid minder van belang voor de werkgever.
- De sollicitant die te maken krijgt met een aanstellingskeuring, bereikt voor zichzelf doorgaans weinig met het indienen van een klacht. Er zijn gevallen geweest waarbij de klager nadat de klacht gegrond werd verklaard alsnog de gewenste baan kreeg, maar dit is zeker niet vanzelfsprekend. Sollicitanten die worden aangenomen voor de functie, zullen doorgaans niet klagen, ook al is niet volgens de wet gehandeld.
- Daarnaast is de bekendheid met de mogelijkheid om een klacht bij de CKA in te dienen mogelijk laag. En daarbij komt nog de onbekendheid met de klachtwaardigheid van gedragingen. Sollicitanten zijn onvoldoende op de hoogte van de regels rond aanstellingskeuringen en herkennen het stellen van gezondheidsvragen niet als iets dat in strijd is met de wet.
- Bedrijven gaan meer met assessments werken, waarbij meer wordt gekeken naar persoonlijkheid en competenties en niet naar medische aspecten.

Er zijn bij de geïnterviewde partijen ook weinig signalen dat er problemen zijn rond aanstellingskeuringen. Ook de vakbonden krijgen weinig vragen over dit onderwerp, en de vragen die ze krijgen zijn van het type 'ben ik verplicht die vraag te beantwoorden?'. Hetzelfde geldt voor OVAL²⁸, waar bij de helpdesk wel klachten binnenkomen, maar niet over aanstellingskeuringen.

Toch signaleren de betrokkenen bij de CKA dat er bij werkgevers nog steeds een wens is om keuringen uit te voeren, om het verzuim te beperken, waarbij de kosten voor de

²⁸ OVAL is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties.

loondoorbetalingsplicht een rol spelen. Naast de vragen en klachten die bij de CKA binnenkomen, is uit het onderzoek naar online sollicitatieformulieren gebleken dat daar vragen in staan die niet zijn toegestaan.

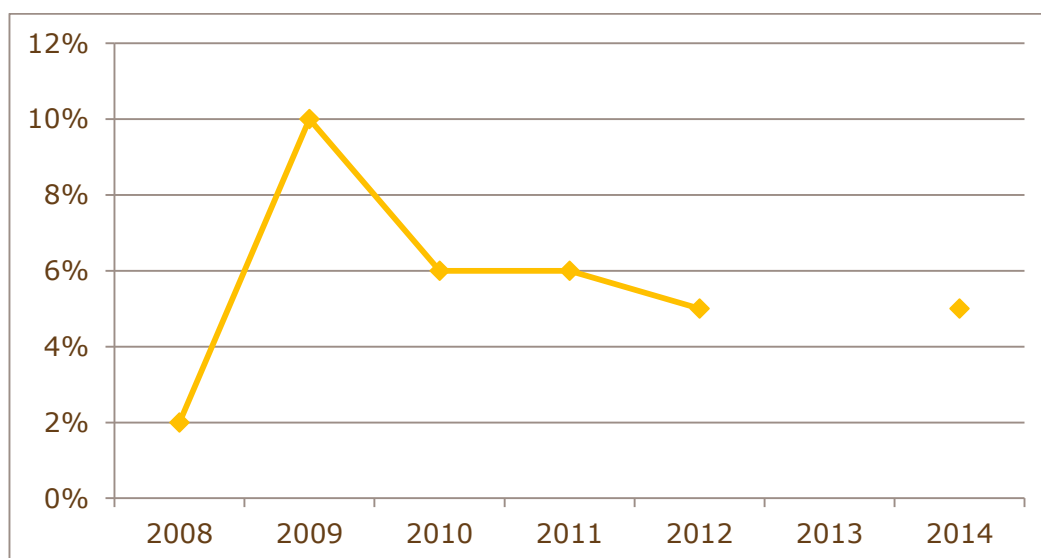
Voorbeeld uit de interviews met indieners van vragen

Een werknemer heeft recent een vraag gesteld aan de CKA over vragen die schriftelijk werden gesteld door de (aspirant)werkgever over de gezondheid. De werknemer wilde weten in hoeverre hij verplicht was die vragen te beantwoorden. De werknemer is aangenomen voor de functie en wil daarom geen klacht indienen.

Aanstellingskeuringen in Nederland

Op basis van bestaande cijfers kunnen we een beeld krijgen van de mate waarin aanstellingskeuringen in de huidige praktijk worden toegepast. De Inspectie SZW publiceert cijfers over het percentage bedrijven dat in het contract met de arbodienstverlener afspraken heeft gemaakt over advies over aanstellingskeuringen (zie volgende figuur). Dit percentage ligt de afgelopen jaren op 5 à 6% van alle bedrijven in Nederland.

figuur 2 Percentage bedrijven waarbij advies over aanstellingskeuringen onderdeel uitmaakt van het contract met de arbodienst en/of andere arbodienstverlener. (NB in 2013 is geen meting uitgevoerd)



Uit onderzoek van Panteia uit 2014 bleek dat 4% van alle bedrijven in Nederland in de voorgaande 2 jaar aanstellingskeuringen had laten uitvoeren door interne deskundigen en/of externe dienstverleners.²⁹ De onderverdeling naar type organisaties is weergegeven in tabel 9. Daaruit blijkt dat organisaties met meer dan 100 werknemers vaker aanstellingskeuringen laten uitvoeren dan kleinere organisaties.

²⁹ Kemp, S.A. van der, P van der Zeijden. De markt en kwaliteit van arbodienstverlening. Panteia, Zoetermeer, 2014.

tabel 9 Percentage organisaties dat in de afgelopen 2 jaar aanstellingskeuringen heeft laten uitvoeren door interne deskundigen of externe dienstverleners

<i>Categorie</i>	<i>%</i>
<i>Grootteklasse</i>	
1-4 werknemers	3%
5-19 werknemers	1%
20-99 werknemers	5%
> 100 werknemers	16%
<i>Sector</i>	
Landbouw/industrie	3%
Bouw	4%
Handel / horeca	2%
Vervoer / communicatie	6%
Dienstverlening	5%
Overheid / onderwijs	4%
Zorg	1%
Totaal	4%

3.4 Voortbestaan en toekomst

Met de geïnterviewde betrokkenen bij de CKA en stakeholders is, naar aanleiding van het lage aantal klachten dat wordt ingediend bij de CKA, gesproken over eventuele alternatieven voor de CKA als zelfstandige commissie.

De voordelen die men ziet van een zelfstandige commissie voor aanstellingskeuringen zijn de onafhankelijkheid, de specifieke expertise op en aandacht voor aanstellingskeuringen waarbij zowel juridische als bedrijfsgeneeskundige kennis wordt betrokken en dat er een plek is waar iedereen terecht kan voor deskundig advies over aanstellingskeuringen.

Situatie zonder CKA

Als er geen CKA of vergelijkbare klachtencommissie voor aanstellingskeuringen zou zijn, zou er voor keurlingen een hogere drempel kunnen zijn om een klacht in te dienen rond aanstellingskeuringen. Zij kunnen dan met hun klacht naar de rechter. Nadelen hiervan zijn volgens betrokkenen bij de CKA de hogere kosten en dat de rechter alleen de juridische kant weegt, maar de andere aspecten van de klacht niet. Ook kan men terecht bij de Geschillencommissie Arbodiensten, maar alleen indien de betrokken arbodienstverlener lid is van OVAL of instemt met verdere behandeling van het geschil door de Geschillencommissie. De geschillencommissie Arbodiensten ontving in de jaren 2013 t/m 2015 jaarlijks tussen de 25 en 30 klachten. In 2015 zijn 13 van de 27 ingediende klachten in behandeling genomen.³⁰ Een nadeel is dat deze geschillencommissie zich alleen richt op arbodienstverleners die zijn aangesloten bij OVAL, en bovendien kunnen er bij de doelgroepen twijfels zijn over de onafhankelijkheid van de geschillencommissie.

³⁰ Jaarverslag geschillencommissie Arbodiensten 2015.

Deze genoemde opties bieden een mogelijkheid tot het indienen van een klacht, maar de advies- en onderzoeksfuncties die de CKA vervult, zouden komen te vervallen als er geen klachtencommissie is voor aanstellingskeuringen.

CKA als onderdeel van een bredere klachtencommissie

Een ander alternatief voor een zelfstandige klachtencommissie zou zijn de taken van de CKA onder te brengen bij een bredere klachtencommissie. Sommige respondenten noemen het onderbrengen van de CKA bij het College voor de rechten van de mens als mogelijkheid. Iedereen die zich gediscrimineerd voelt kan het College vragen zijn discriminatieklacht te onderzoeken en hierover een oordeel te geven. Het verzoek moet gaan over kwesties rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan of sporten. En een van de non-discriminatiegronden uit de gelijkebehandelingswetgeving moet van toepassing zijn. In 2015 ontving het College 422 verzoeken om een oordeel, en werden 155 oordelen uitgebracht. De werkwijze van het College lijkt op die van de CKA, waarbij na onderzoek tijdens een zitting de partijen worden gehoord en vervolgens een oordeel wordt gegeven over de klacht. In 18% van de gevallen heeft het oordeel betrekking op de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte. De meeste oordelen gaan over werk en dan vooral over werving en selectie.³¹

In dat opzicht lijken er raakvlakken te zijn met de CKA. Het onderbrengen van taken van de CKA bij het College voor de rechten van de mens zou een mogelijkheid kunnen zijn als er een duidelijke relatie is van de activiteiten van de CKA met de mensenrechten. De uitvoering van taken door het College zou mogelijk tot verhoging van de efficiëntie kunnen leiden, door het hogere volume van klachten dat wordt behandeld. Punt van zorg is volgens respondenten dat het onderwerp binnen een groter geheel mogelijk onvoldoende aandacht krijgt, juist door het relatief lage aantal klachten. Ook wordt dan minder invulling gegeven aan de betrokkenheid van werkgevers en werknemers. Er zou bedrijfsgeneeskundige kennis toegevoegd moeten worden aan het College. De vraag van de onderzoekers is dan ook of het werkelijk tot lagere kosten danwel efficiëntere inzet van middelen zou leiden.

Financiering

De geïnterviewde partijen zijn overwegend van mening dat (volledige of gedeeltelijke) financiering van de CKA door het ministerie van SZW een logische keuze is, aangezien de CKA moet toezien op de uitvoering van overheidsbeleid en de CKA een maatschappelijke functie heeft in het waarborgen van de toegang tot de arbeidsmarkt, die verder strekt dan de directe verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

³¹ Jaarverslag 2015. College voor de rechten van de mens.

4 Conclusies

De onderzoeksvragen die we met het onderzoek beantwoorden zijn:

- A. In hoeverre was de wijziging van het Besluit aanstellingskeuringen en het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen in de praktijk doeltreffend en welke (neven)effecten had het besluit?
- B. Is de financiering van de CKA door de Minister van SZW nog passend en noodzakelijk?
- C. Rechtvaardigt het aantal behandelde klachten het voortbestaan van een aparte klachtencommissie?
- D. Functioneert de positie van de CKA als SER-commissie ook voor de SER naar tevredenheid of is een heroverweging van haar positie en activiteiten wenselijk?

Bij deze evaluatie was het opvallend dat het moeilijk was om respondenten te vinden, die een onderbouwde mening konden geven over de CKA en haar functioneren. In veel gevallen kwamen we uit bij (oud-)leden van de CKA, ook als we nadrukkelijk vroegen of iemand anders onze vragen zou kunnen beantwoorden. We kunnen dan ook concluderen dat (het functioneren van) de CKA geen grote bekendheid heeft in de maatschappij. Ook degenen die we wel hebben gesproken (en die geen lid zijn geweest van de CKA) hebben vaak geen scherp of recent beeld van de CKA.

A. Doeltreffendheid

Naar de doeltreffendheid van het besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuring is op verschillende manieren te kijken. Ten eerste naar de kwaliteit van de uitvoering van de in het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen beschreven taken door de CKA. Ten tweede naar de bijdrage van de CKA aan de doelstellingen van de Wmk, namelijk het tegengaan van ongewenste risicoselectie door de rechtspositie van de keurling te versterken.

Kwaliteit van de taakuitvoering door de CKA

De CKA voert haar taken – het behandelen van klachten, het desgevraagd informeren van belangstellenden en het uitbrengen van een jaarverslag – op professionele en deskundige wijze uit. Vragenstellers en indieners van klachten worden adequaat te woord gestaan en geadviseerd. De juiste deskundigheid is aanwezig bij de leden van de CKA en zij krijgen kwalitatief goede ondersteuning door het secretariaat. De CKA wordt als onafhankelijk ervaren. De website van de CKA bevat veel informatie over aanstellingskeuringen en nodigt uit tot het stellen van vragen of indienen van een klacht. De vindbaarheid van de CKA is daarmee, voor diegenen die actief op zoek gaan naar informatie, goed.

Daarnaast houdt de CKA zich ook bezig met eigen onderzoek naar maatschappelijke ontwikkelingen op het vlak van aanstellingskeuringen en gezondheidsvragen in sollicitatieprocedures en met voorlichting over aanstellingskeuringen en de mogelijkheid een klacht in te dienen. Hier is met name in 2015 in geïnvesteerd. De CKA zou een bredere bekendheid mogen hebben bij partijen in het veld. Tegelijkertijd is dat, gezien het specifieke onderwerp waar doorgaans weinig knelpunten in worden ervaren, een lastige opgave. De belangstelling bij het brede publiek (aan zowel werkgevers- als werknemerskant) zal naar verwachting niet groot zijn. De betrokkenheid van de werknemers- en werkgeversorganisaties, die is ontstaan na het onderbrengen van de CKA bij de SER, biedt meer mogelijkheden voor communicatie naar werknemers en werkgevers.

Bijdrage aan de doelstellingen van de Wmk

De bijdrage van de CKA aan de goede uitvoering van de Wmk lijkt op dit moment beperkt te zijn. Doordat het aantal klachten zeer beperkt is, zijn er beperkte mogelijkheden om invloed uit te oefenen op het keuringsbeleid van arbeidsorganisaties. Tegelijkertijd zien de meeste betrokkenen en geraadpleegde stakeholders de aanwezigheid van een klachtencommissie wel als een noodzaak danwel stimulans om de goede uitvoering te borgen. De inschatting van veel stakeholders is dat de Wmk, door strikte voorwaarden te stellen aan het uitvoeren van aanstellingskeuringen, succesvol is geweest in het substantieel verminderen van het aantal aanstellingskeuringen dat in Nederland wordt uitgevoerd. De stakeholders vinden het belangrijk dat er een klachtencommissie is om een signaal af te geven als er wel knelpunten zijn bij de uitvoering van aanstellingskeuringen. Maar op dit moment signaleert geen van deze partijen ernstige knelpunten.

De CKA heeft beperkte mogelijkheden om invloed uit te oefenen. Dit hangt vooral samen met een relatief klein takenpakket en beperkte bevoegdheden, en niet met de kwaliteit van de uitvoering. Hooguit zou meer continue aandacht voor voorlichting kunnen bijdragen aan betere probleemherkenning bij de doelgroep en een hogere neiging tot het melden van gebrek aan naleving van de wet. Het geven van ongevraagde voorlichting is echter geen formele taak van de CKA. Tegelijkertijd is er ook geen andere instantie die werknemers en werkgevers actief informeert over de regels omtrent aanstellingskeuringen.

B. Financiering CKA

Als we alleen kijken naar het aantal behandelde klachten, lijken de kosten van de CKA hoog ten opzichte van wat wordt gerealiseerd. Tegelijkertijd zien we dat de CKA wel meer activiteiten onderneemt, deels binnen en deels buiten het formele takenpakket, zoals het geven van advies en voorlichting. De kwaliteit van de commissie, het secretariaat en de taakuitvoering is zoals eerder genoemd goed, maar door het huidige lage aantal klachten is de efficiëntie van de inzet niet optimaal.

Het evaluatieonderzoek biedt weinig aanknopingspunten voor andere wijzen van financiering dan via het ministerie van SZW. De geïnterviewde partijen zijn overwegend van mening dat (volledige of gedeeltelijke) financiering van de CKA door het ministerie van SZW een logische keuze is, aangezien de CKA moet toezien op de uitvoering van overheidsbeleid en de CKA een maatschappelijke functie heeft in het waarborgen van de toegang tot de arbeidsmarkt, die verder strekt dan de directe verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

C. Voortbestaan van een aparte klachtencommissie

Het lage aantal klachten dat de CKA in de afgelopen jaren heeft ontvangen, roept vragen op over het bestaansrecht van een aparte klachtencommissie voor aanstellingskeuringen. Het is de vraag of het aantal klachten in de toekomst weer zal toenemen, bijvoorbeeld als de arbeidsmarkt aantrekt.

De CKA doet meer dan het behandelen van klachten, zoals het desgevraagd geven van advies, uitvoeren van eigen onderzoek en het geven van voorlichting. Niet al deze taken behoren echter tot het formele takenpakket van de CKA, hoewel ze wel kunnen bijdragen aan een betere naleving van de wettelijke regels.

Betrokkenen denken dat, wanneer de CKA ondergebracht zou worden bij een grotere klachtencommissie, de specifieke combinatie van expertise (van arbeidsrecht en bedrijfsgeneeskunde) die de meerwaarde vormt van de CKA, verloren gaat. Juist doordat het een relatief klein onderwerp is, is men bang dat er geen aandacht meer voor zal zijn.

D. CKA als SER-commissie

Alle betrokken partijen zijn tevreden over het onderbrengen van de CKA bij de SER. Kritiek hebben sommigen vooral op het vlak van de omvang van de commissie, die groot is gezien het huidige aantal klachten en niet flexibel meebeweegt. Inhoudelijk is men tevreden; het onderwerp past bij de SER, er kan gebruik gemaakt worden van faciliteiten en ervaring bij de SER en de SER biedt kwalitatief goede ondersteuning door het secretariaat. Voordeel van de uitbreiding van de commissie met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers is dat er beter gebruik kan worden gemaakt van de communicatiekanalen van deze partijen.

Bijlagen

Bijlage 1

Lijst van geraadpleegde personen en organisaties

Naam	Organisatie	Functie
Betrokkenen CKA		
Evert van Bonzel	SER	plaatsvervangend directeur bestuurszaken
Mirjam Bach	SER	secretaris CKA
Danielle Haenen	SER	directeur bestuurszaken
Han Anema	CKA	voorzitter CKA
Willem Bouwens	CKA	onafhankelijk lid CKA / voormalig voorzitter CKA
Niek Weesie	CKA	ondernemerslid CKA
Mac Vijn	CKA	werknemerslid CKA
Stakeholders		
Rogier van der Wolk	ministerie van V&J (voorheen SZW)	beleidsmedewerker
Marije van Schaik	ministerie van VWS (voorheen SZW)	beleidsmedewerker
Renée Roodenburg	ministerie van SZW	directie arbeidsverhoudingen
Sven Bontje	VNO NCW / MKB Nederland	beleidsmedewerker, tevens plaatsvervangend lid CKA
Rik van Steenbergen	FNV	beleidsmedewerker, tevens plaatsvervangend lid CKA
Jan Pieter Daems	CNV	teamleider beleid
Petra van de Goorbergh	OVAL	directeur
Karien van Roessel	Bedrijfsarts, aangedragen door NVAB	bedrijfsarts, tevens tot 2015 lid CKA
Bart Dekker	College voor de rechten van de mens	directeur
Branches		
Dienstencentrum werving en selectie, Defensie		hoofd medische keuringen / consultant kwaliteit en productontwikkeling
TLN		team personeel en arbeid
Arbouw		directeur a.i. en hoofd BGZ
Actiz		beleidsmedewerker