

College 11, week 47

Onderwerpen: De rol en positie van een bedrijfsarts

Bedrijfsarts is een aparte specialisatie na het artsexamen van vier jaar, pas dan mag je jezelf bedrijfsarts noemen. Als je jezelf toch bedrijfsarts noemt, zonder de specialisatie, ben je strafbaar. Het is dus anders dan een Arbo-arts, want dat is geen beschermde titel en daarvoor hoef je je dus ook niet gespecialiseerd te hebben.

De arbeidsomstandighedenwet is in 1998 in zijn huidige vorm ontstaan en in 2005 en 2007 gewijzigd. Sinds het privatiseren van de ziektewet (1 januari 1994) was ieder bedrijf verplicht om een contract te sluiten met een arbodienst. Sinds 2005 is daar meer ruimte in gekomen en mag dat ook een zelfstandig bedrijf zijn.

Niet geheel onbelangrijk is de vraag wanneer je jezelf een arbodienst mag noemen. Dan moet je ten minste de volgende vier disciplines in dienst hebben:

- 1- Een geregistreerd bedrijfsarts
- 2- Een hogere veiligheidsdeskundige (controleert bijvoorbeeld brandblussers, nootuitgangen, enzovoorts)
- 3- Een arbeidshygiënist (controleert bijvoorbeeld het klimaat, de verlichting, enzovoorts)
- 4- Een arbeids- en organisatieadviseur (kijkt naar de organisatie van het werk, werkoverleggen, enzovoorts)

Controle op de manier waarop werkgevers met de Arbowet omgaan gebeurt niet door de Arbodienst, maar door de Arbeidsinspectie. De Arbodienst heeft dus geen wettelijke controletaak.

Artikel 14 lid 1 van de Arbowet bepaalt waarvoor een deskundige (arbodienst of op z'n minst een bedrijfsarts) moet worden ingeschakeld:

- 1- Toetsen van risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
- 2- De werkgever is verplicht alle risico's van de arbeidsomstandigheden in kaart te brengen. Hieronder vallen ook de staat van het gebouw, de verlichting, enzovoorts. Vervolgens moeten deze risico's getoetst worden aan wet- en regelgeving. Aan de hand daarvan wordt vastgesteld waar de werkgever tekortschiet en wordt een plan van aanpak voor verbetering gemaakt. RI&E is een belangrijk document wanneer een werknemer schade claimt bij de werkgever door werk(omstandigheden).
- 3- Bijstand bij ziekteverzuimbegeleiding (zie ook vorige week)
- 4- Periodiek arbeidsgeschiktheidsonderzoek (PAGO)
- 5- Aanstellingskeuring (alleen nog voor zware beroepen)

Taken bedrijfsarts

In theorie hebben de taken van een bedrijfsarts vooral betrekking op preventie, maar in de praktijk houdt hij zich voor tachtig procent bezig met ziekteverzuimbegeleiding. Dit komt simpelweg, doordat werkgevers daar het meeste in willen investeren en daarvan ook het snelst resultaat zien. Het zou beter arbeidsverzuimbegeleiding kunnen heten dan ziekteverzuimbegeleiding, want ziekte en verzuim hebben veelal niet s met elkaar te maken. Het is vooral gedrag en daarmee een keus. Verzuimbegeleiding is dan ook veelal gedragsbeïnvloeding.

De wet verbetering Poortwachter (1 april 2002) regelt de inhoud van verzuimbegeleiding. Hiervoor geldt hoe eerder wordt begonnen met activering, hoe beter het resultaat. Werkhervatting is dan ook eerder een voorwaarde voor herstel dan omgekeerd. De wet verbetering Poortwachter is geen wet op zich, maar heeft in verschillende wetten wijzigingen gebracht (onder andere artikel 25 WIA/ artikel 71a WAO). Poortwachter heeft bepaald dat er bepaalde (minimum)termijnen aangehouden moeten worden:

- Binnen zes weken moet een bedrijfsarts een oordeel over het ziektegeval hebben gegeven
- Binnen acht weken moet er een plan van aanpak tussen werkgever en werknemer liggen
- Om de zes weken moet één en ander geëvalueerd worden,
- Enzovoorts

Het is dus geen vrijblijvende situatie die van geval tot geval bekeken wordt, maar er ligt een duidelijke wettelijk normenkader aan ten grondslag.

De positie van een bedrijfsarts bij verzuim

Een bedrijfsarts is weliswaar een adviseur, maar het advies is niet vrijblijvend. De werkgever en werknemer kunnen een deugdelijk advies dan ook niet zomaar naast zich neer leggen. Bij het niet opvolgen van adviezen kan het UWV sancties opleggen (bijvoorbeeld een derde jaar loondoorbetaling).

Van WAO naar WIA

Het percentage WIA wordt als volgt berekend: (Oud salaris - nieuw salaris) / oud salaris x 100%. Hierbij is afgesproken dat alles beneden de 35% niet meetelt. Een voorbeeld:

Een productiemedewerker en een bedrijfsleider hebben door hetzelfde ongeval dezelfde medische klachten, waardoor ze hun werkzaamheden niet meer kunnen verrichten. Ze kunnen beide nog wel licht productiewerk doen. De bedrijfsleider verdiende voorheen €4000,- en de productiemedewerker €2220,-. Beiden kunnen nu nog €2000,- verdienen. Dit leidt tot de volgende berekeningen:

Bedrijfsleider

$4000 - 2000 = 2000$, $2000 / 4000 = 0,5$, $0,5 \times 100 = 50\%$

Productiemedewerker

$2220 - 2000 = 220$, $220 / 2220 = 0,01$, $0,01 \times 100 = 10\%$

Dat betekent dat ingevolge de WIA de bedrijfsleider voor 50% arbeidsongeschikt is en recht heeft op een aanvullende uitkering, maar de productiemedewerker is niet arbeidsongeschikt (want 10% is minder dan 35%) en geen aanvullende uitkering krijgt. Het percentage WIA heeft dus niets te maken met de ernst van het medische probleem, maar alleen met het salaris dat je had voordat je ziek werd. Dit kan tot vreemde situaties leiden, zoals in het voorbeeld, waarbij twee mensen door hetzelfde ongeval dezelfde klachten hebben en slechts één van de twee arbeidsongeschikt is en de ander niet (en dus nergens recht op heeft). Let op: er komt ongetwijfeld een tentamenvraag over de relatie van de ernst van het medische probleem en het al dan niet krijgen van een WIA-uitkering.