Attestering ziekte-afwezigheden is verouderd

Nieuwe visie nodig

Schaf ziektebriefjes voor 1 tot 3 werkdagen af

Meer vertrouwen werkgever-werknemer in regelgeving weven

Het is absoluut nodig een nieuwe visie te ontwikkelen op ziekte-afwezigheden. Onder meer de explosie van de langdurige afwezigheden bewijst dit.

Een hervorming van het systeem van afwezigheidsattesten kan die visieontwikkeling op gang brengen. Feit is immers dat deze attesten – zeker die voor kortdurende afwezigheden - niet bijdragen tot een betere gezondheid noch tot een betere functionering van onze bedrijven en evenmin tot een betere en kosteneffectieve zorgverlening. Die attesteringsregels zijn helemaal niet meer aangepast aan de tijd. Attesten geven aan de werkgever niet meer de zekerheid dat de afwezigheid verantwoord is en geven aan de werknemer niet meer de zekerheid dat de werkgever zijn afwezigheid legitiem vindt.

De attesten dateren uit een tijdvak dat al lang voorbij is

De huidige regelgeving en de corresponderende arbeidsreglementen zijn nog ontworpen in een tijdvak waarin de klassieke top-down-aangestuurde industriële arbeid dominant was en waarin wantrouwen en controle nog de basis vormden van de verhoudingen tussen werkgever en werknemers.
Nog te vaak wantrouwen overheid en werkgevers de werknemers, zodanig sterk dat bij elke melding van ziekte, zelfs voor één of enkele dagen, een misbruik vermoed wordt en er ‘streng gecontroleerd moet worden’.
Hierbij wordt steeds gehandeld vanuit het geloof dat een afwezigheidsattest een objectief en onomstotelijk bewijs is van arbeidongeschiktheid. Er wordt vanuit gegaan dat ziekte en arbeidsongeschiktheid één en attesteerbaar zijn en dat door een afschaffing van het ziekteattest voor korte duur, het ziekteverzuim zou toenemen. Hierbij wordt voorbij gegaan aan de vaststelling dat het ziekteattest een constructief overleg tussen werkgever en werknemer in de weg staat.

Een afwezigheidsattest is geen efficiënt en objectief bewijs van arbeidsongeschiktheid

De meeste mensen schatten hun gezondheid en hun vermogen om te werken correct in. Daartegenover staat dat het objectiveren van de klachten van de patiënt en daar een arbeidsongeschiktheidsduur uit afleiden geen exacte wetenschap is en dat er naast medische factoren heel wat andere psychosociale factoren een rol spelen.

Verder is de arts in de eerste plaats een vertrouwenspersoon voor de patiënt. Een arts-patiënt relatie is namelijk gebaseerd op wederzijds vertrouwen en dat moet ook zo blijven. Deze behandelrelatie dient bovendien vrij te blijven van belangenconflicten die kunnen spelen bij het al dan niet uitschrijven van een attest.

Sinds de corona-uitbraak, worden afwezigheidsattesten in toenemende mate afgeleverd na een telefonisch consult waarbij het nog moeilijker is zichtbare of meetbare ziektetekens vast te stellen. Het moet hiermee duidelijk zijn dat het afwezigheidsattest zien als 'bewijs' dat de werknemer zijn/haar job tijdelijk niet kan uitoefenen, dit attest teveel eer aandoet.

Ziekte is ook niet altijd gelijk aan arbeidsongeschiktheid

Een behandelende arts velt enkel een oordeel over ziekte en gezondheid en ziekte is niet per definitie hetzelfde als arbeidsongeschiktheid. Als een persoon een bepaalde aandoening heeft, betekent dit niet altijd dat hij ongeschikt is zijn/haar job uit te oefenen of aangepast werk te doen.

Dat kan overigens maar uitgemaakt worden in een constructieve dialoog tussen werkgever en werknemer, geholpen door een onafhankelijke maar aan het werk verbonden arbeidsarts die eventueel in dialoog kan treden met de huisarts.

Het ziekteattest staat constructief overleg in de weg

Het ziekteattest staat zo'n constructief overleg tussen werkgever en werknemer in de weg. Omdat het afwezigheidsattest 'legitimeert' dat de patiënt niet komt werken, wordt de opportuniteit gemist op een gesprek tussen werkgever en werknemer. In zo'n gesprek zouden de werkgerelateerde oorzaken van de arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden om de impact van de ziekte op het functioneren te verkleinen, aan bod kunnen komen. Nu verandert er zelden iets op het werk zelf, terwijl met kleine aanpassingen op de werkvloer de werknemer misschien wel aan de slag kan blijven of sneller terug aan de slag kan gaan. Aangepast werk kan in belangrijke mate bijdragen aan het herstel, de genezing en de levenskwaliteit van een zieke werknemer.

Afschaffing van arbeidsongeschiktheidsattest leidt niet tot meer ziekteverzuim

In de omliggende landen die het afwezigheidsattest voor korte ziekteperiodes hebben afgeschaft, is een daling van het aantal korte ziekteperiodes vastgesteld. Die landen kennen ook lagere afwezigheidscijfers. Eenzelfde ervaring overheerst bij bedrijven en instellingen bij ons die zelf het attest voor kortdurende ziekteafwezigheden afschaften.

Dat is logisch, de wereld is veranderd: de meeste werknemers scheppen voldoening uit hun werk en hebben voldoende respect voor zichzelf, de collega's en de werkgever om die afschaffing niet te misbruiken. In veel sectoren is presenteïsme een groter probleem dat absenteïsme.

Ziekteattest maakt ziek

De verplichting een arbeidsongeschiktheidsattest van de huisarts te kunnen voorleggen bij kortstondige ziekteafwezigheden drijft het aantal onnodige consultaties op: voor veel van de dan gesignaleerde aandoeningen volstaat enkele dagen uitzieken en de meeste patiënten weten dat zonder arts ook wel.

Tot voor de conoracrisis, en erna misschien opnieuw, trekken patiënten massaal naar de wachtkamers van huisartsen voor dat ziekteattest. Er is een groeiend besef dat het niet verstandig is om zieke mensen zo op één plek te verzamelen.
De kosten die de maatschappij betaalt voor deze consultaties zijn onnodig en lopen hoog op. Er zijn trouwens al indicaties dat de invoering van het thuiswerk ertoe heeft geleid dat mensen die zich vroeger ziek meldden, nu thuis doorwerken.

Stapsgewijs, en beginnen met de afschaffing van ziekteattesten tot drie werkdagen afwezigheid

Wij stellen een stapsgewijze hervorming voor. In een eerste fase willen we de ziektebriefjes afschaffen voor afwezigheden van drie werkdagen en minder.

Wettelijk gezien kan dat vandaag al, want voor kortdurend ziekteverzuim is in België geen afwezigheidsattest nodig tijdens de eerste 7 kalenderdagen afwezigheid op het werk. Volgens de arbeidsovereenkomstenwet mag de werkgever van al zijn werknemers ook eerder al een geneeskundig getuigschrift vragen om afwezigheid wegens ziekte of ongeval te staven, er is echter geen algemene verplichting daartoe. Wij vragen dus om hiervan af te zien voor de eerste 3 werkdagen ziekte.

Dit moet geen top-downbeslissing zijn. Wij stellen voor dat U dit voorlegt aan de Nationale Arbeidsraad waarin de sociale partners, samen met U, met ons, met academische experts en met de gezondheidssector eerst de ervaringen bekijken van onze buurlanden en van de eigen bedrijven en organisaties die zelf al deze wijziging invoerden.

Daarna kan in drie fasen verder gewerkt worden:
fase 1: uitwerking van het juridisch kader ervoor (verbod om in een arbeidsreglement een ziekteattest voor afwezigheden van drie dagen en minder op te leggen) en invoering ervan;
fase 2: impactmeting en bijsturing
fase 3: uitwerking van een geheel nieuw systeem voor korte en langere ziekteafwezigheden waarin vertrouwen de plaats inneemt van wantrouwen en waarin de arbeidsarts een belangrijke rol opneemt en in dialoog kan treden met de huisarts, de behandelende arts, de ziekenfondsarts en de controlearts.

De beoogde afschaffing van het afwezigheidsattest kan evenwel niet betekenen dat de werknemer zomaar afwezig kan zijn op het werk. Hij moet zich wel ziek melden bij de werkgever, conform het arbeidsreglement, maar hoeft geen arts te bezoeken om een afwezigheidsattest te krijgen.

Als de arbeidsongeschiktheid langer dan 3 werkdagen duurt, kan de patiënt terecht bij de huisarts voor een attest, dat eenvormig moet zijn voor alle sectoren.

Wanneer de periode van het gewaarborgd loon afloopt, kan de huisarts een attest invullen voor de ziekenfondsarts (één uniform attest voor alle ziekenfondsen).

Bij het doorvoeren van deze veranderingen kunnen de effecten op kortdurend ziekteverzuim, doktersbezoek en tevredenheid bij werkgevers en werknemers in kaart gebracht worden aan de hand van een implementatiemeting.