

Studiedag: nieuwe wetgeving | 03.02.17

159 mensen, waarbij welzijn nauw aan het hart ligt, zakten op 3 februari af naar het Provinciehuis in Hasselt om zich te laten informeren over de meest in het oog springende wetgeving rond veiligheid en welzijn in 2016.

De nieuwe provinciale voorzitter van Prebes Limburg, Johnny Hermans, opende voor de eerste maal deze studienamiddag. Met enige fierheid, maar in alle kalmte, vertelde hij ons dat Prebes in 2016 de kaap van 6000 leden overschreden heeft en lichtte hij de initiatieven toe die de komende maanden georganiseerd zullen worden door Prebes. Johnny hing de wetgeving in een maandelijks tijdschrift aan elkaar met nieuwsfeiten die iedereen zich herinnerde van het afgelopen jaar.

20 jaar welzijnswet

Na het overzicht van 2016 was het de beurt aan bestuurslid Ir. Pieter De Munck adviseur-generaal TWW RD Limburg – Vlaams-Brabant. Het was een mooi moment om aansluitend op de nieuwe wetgeving, even terug te kijken op 20 jaar welzijnswet. Pieter loodste ons door de geschiedenis met 20 mijlpalen die aan de bron liggen van de welzijnswet van vandaag, wetgeving die nog steeds in verandering is.

We werden mee terug in de tijd genomen tot in 1810 waar er sprake was van productieggarantie: de Mijnwetten van Napoleon werden uitgevaardigd. Op 2 juli 1899 werd de basis van de welzijnswetgeving gelegd door het uitvaardigen van de wet betreffende de veiligheid en gezondheid der werklieden werkzaam in handels- en nijverheidsondernemingen. De film 'Daens' speelt zich in die tijd af, waar misbruik en uitbuiting van arbeiders in de textielindustrie aangepakt werd. Een film die je zeker gezien moet hebben!

In 1946 werd er gestreefd naar dezelfde arbeidsomstandigheden voor iedereen. Het ARAB werd ingevoerd en meteen werd de Nationale Vereniging van Diensthoofden voor Veiligheid en Hygiëne in België met name de VDVHB opgericht, het huidige Prebes.

Het was een tijd dat rampen een stimulans vormden om regelgeving aan te passen of uit te vaardigen. Later werd er een voorkomingsbeleid gevoerd en kwam er ook aandacht voor de consument. We evolueerden naar een geïntegreerd preventiebeleid waarbij de basis van de Codex gevormd werd.

Eind 20^{ste} eeuw beseftte men dat preventie meer was dan ongevallen en beroepsziekten voorkomen. De werknemers werden centraal gesteld en beschouwd als belangrijkste werkmiddel. Hierdoor krijgt ook het psychosociale aspect meer en meer de bovenhand om het welzijn van de werkende mens te verbeteren.

ADR-wetgeving

Roel Noé van het Vlaams Huis voor de Verkeersveiligheid kwam als gastspreker in naam van de Vlaamse Overheid de vernieuwde ADR-wetgeving toelichten, deze wijzigt namelijk elke 2 jaar.

In 2016 ging het om Engelse en Franse wetteksten die op elkaar afgestemd werden om te komen tot éénduidigheid. Roel raadde ons aan om ons te houden aan de bestaande regels.

Wat nieuw is, is dat de transportfirma de schriftelijke richtlijnen, zoals voorzien is in het ADR, ter beschikking moet stellen aan de chauffeurs van het voertuig. Verder wordt de verantwoordelijkheid bij de belader en de ontlader gelegd, het zijn zij die de verplichtingen met betrekking tot het laden, behandelen en het etiketteren van de lading moeten naleven, niet de chauffeur.

Verder onthouden we dat als de vervoersdocumenten niet met de juiste klasse-vermelding ingevuld worden, dit al gauw tot een boete kan leiden van €2750. De overheid mag zonder meer een vrachtwagen voor 24h geïmmobiliseerd houden. Je voldoet dus maar best aan de gestelde verplichtingen of je hebt met de FOD-ADR te maken, zijnde Roel Noé, de boetes volgen dan met zekerheid. Voor vragen kan je dan ook altijd bij hem terecht, hij beantwoordt deze binnen één dag. Men is gewaarschuwd!

Liften en elektrische installaties

Van ADR naar regelgeving liften en elektrische installaties. Enkele data die dezer dagen verlopen zijn hebben te maken met de modernisatiewerken van liften, elektrische installaties en artikel 104 van het AREI. De risicoanalyses met betrekking tot de modernisering van de liften moesten, in opdracht van de eigenaar, uitgevoerd worden door een erkend organisme. Daarom is zo'n erkend keuringsorganisme het meest geplaatst om ons hierover te informeren. Bernard Frère van Vinçotte heeft ons, met behulp van enkele filmpjes, de noodzaak van de modernisering van oudere liften aangetoond. De FOD WASO TWW en de FOD Economie hebben hiervoor ruim campagne gevoerd. De liften vanaf 1 januari 1958 moesten tegen eind 2016 allemaal gemoderniseerd zijn, oudere liften hebben nog de tijd tot eind 2022. Voor wat de veiligheid van elektrische installaties op de arbeidsplaatsen betreft moesten, volgens het KB van 4-12-2012 bijlage 1, de elektrische installaties tegen eind 2016 conform de minimum voorschriften gemaakt zijn. Tenzij je met je comité een akkoord bereikt hebt, dan heb je nog tijd tot eind 2018. Ook werd nog even aangehaald dat volgens het AREI-artikel 104 de keuze van elektrische installatie wordt bepaald op basis van enkele verplichte risicoanalyses die goedgekeurd moeten worden door een erkend organisme. Zo moet er aandacht gegeven worden aan onder meer de uitwendige invloedsfactoren, de risico's bij brand en ontruiming en moet er een plan van vitale kringen opgesteld worden. Artikel 104 stelt eisen voor kabels in functie van de resultaten van de risicoanalyse. Een laatste praktische info die we meekregen was dat vanaf 1-6-2017 de benamingen van de kabels zullen veranderen.

Seveso 3, KB's op de markt brengen van toestellen voor ATEX-omgeving

Na de koffiepauze en het netwerkmoment was het de beurt aan een nieuwe gastspreker, deze keer een medewerker van de FOD WASO, namelijk Michiel Goethals van de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's. Hij kwam toegewijd spreken over Seveso 3 en de KB's over het op de markt brengen van toestellen voor ATEX-omgeving. Een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de verschillende gewesten en de omzetting van de Europese Richtlijn 2012/18/EU hebben uiteindelijk geleid tot Seveso 3, oude wijn in nieuwe zakken volgens Michiel. Er zijn geen aanpassingen gedaan ten gevolge van een ramp deze keer maar wel ten gevolge van de nieuwe CLP-wetgeving. De tijdslijnen met betrekking tot kennisgeving en veiligheidsrapporten voor bestaande en nieuwe inrichtingen werden besproken. Voor wat betreft ATEX werden de eisen vermeld voor meer actieve informatie publiek te maken en werd er besproken wat er allemaal vermeld en aanwezig moet zijn op en bij de EX-apparatuur.

Re-integratie

Als laatste onderwerp werd er door bestuurslid Marthe Verjans, preventieadviseur psychosociale aspecten en arbeidsgeneesheer Dr. Ann Vanbaelen, beiden van IDEWE, het nieuwe KB re-integratie uit de doeken gedaan. In het eerste deel werd door Marthe uitgelegd waarom dit KB tot stand is gekomen. Duizelingwekkende cijfers van het aantal langdurige zieken en de kosten die er mee gepaard gaan geven de noodzaak aan. De oorzaken van langdurig ziekteverzuim zijn voornamelijk psychologische stoornissen en ziekten aan het bewegingsstelsel en het bindweefsel, beiden niet-aangeboren afwijkingen maar werkgerelateerd. We stellen ook vast dat men de laatste jaren minder vaak maar wel langduriger afwezig is.

Dr. Ann Vanbaelen nam het tweede deel voor haar rekening en nam het KB re-integratie van 28/10/2016 onder de loep. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeidsongeschikte mensen met of zonder arbeidscontract. In 5 stappen wordt het re-integratieproces uitgevoerd, hierbij zijn belangrijke taken weggelegd voor werknemer en behandelend geneesheer, de arbeidsgeneesheer, de adviserende geneesheer van de mutualiteit, evenals de werkgever, de interne preventieadviseur en het CPBW. De arbeidsgeneesheer stelt na overleg (stap 1), een re-integratiebeoordeling op (stap 2), waarmee de werkgever in overleg (stap 3), kan komen tot een re-integratieplan (stap 4). Na akkoord van de werknemer kan het re-integratieplan in werking gesteld en opgevolgd worden (stap 5). De re-integratie gaat progressief in voege met terugwerkende kracht onder voorwaarden. Door Marthe werd toegelicht hoe met een re-integratiebeleid van start te gaan. Zij adviseerde dit te doen in samenwerking met het CPBW en het voeren van een verzuimbeleid. Een quick scan van objectieve cijfers en een beschouwing van een return on investment helpt om een re-integratiebeleid te implementeren. Aandachtspunten en tips kan je vinden door aan de slag te gaan met de FOD-brochures voor werkgevers en werknemers, tevens heeft IDEWE ook al heel wat zaken voorbereid om ons hierin te helpen en te ondersteunen, wat had je anders verwacht. Het was een

Studiedag: nieuwe wetgeving | 03.02.17

zeer interessante uiteenzetting die ons, als preventieadviseur, kan helpen om een re-integratiebeleid mee uit te stippelen.

De vragenronde op het einde vormde het sluitstuk. De studiedag was naast een lerend netwerkmoment, een ideaal ogenblik om de kennis bij te spijkeren in een interessante omgeving.

Verslaggever,

Erik REMELS

Bestuurslid Prebes Limburg