

Arbobeleid met een intentieverklaring

In veel grote industriële ondernemingen is door de directie een intentieverklaring opgesteld, waarin de uitgangspunten voor het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid zijn vastgelegd.

In het onderstaande artikel zal nader ingegaan worden op de inhoud van dergelijke verklaringen. Daarbij zal ook de vraag gesteld worden welke praktische waarde toegekend kan worden aan intentieverklaringen.

In het kader van een onderzoek naar de stand van zaken met betrekking tot de bedrijfsveiligheidszorg in industriële ondernemingen met 500 of meer werknemers, is aan de respondenten gevraagd of er door de directie een intentieverklaring voor het arbobeleid was opgesteld (zie: Arbeidsomstandigheden 62 (1986) nr. 12). Ruim de helft van de ondervraagden beantwoordde deze vraag in positieve zin. Tevens werd gevraagd om een kopie van de intentieverklaring toe te voegen aan het enquêteformulier. Aan dit laatste verzoek werd door 46 bedrijven, ongeveer een kwart, voldaan. Deze 46 intentieverklaringen werden gebruikt voor een inhoudsanalyse, waarvan dit artikel de rapportage vormt.

Een eerste kennismaking met de 46 intentieverklaringen leerde dat er sprake was van een viertal 'dubbelen'. Dit werd veroorzaakt doordat in die gevallen twee bedrijven, die deel uitmaken van één concern, dezelfde (concern-)intentieverklaring werd ontvangen. In de inhoudsanalyse werden deze doublerende verklaringen slechts één maal meegenomen. De spreiding over de verschillende industriële sectoren is weergegeven in tabel 1.

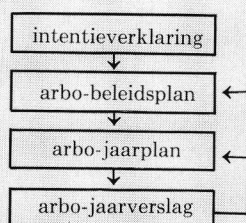
Zoals uit tabel 1 blijkt is er sprake van een behoorlijke mate van spreiding over de verschillende industriële sectoren. De vraag in hoeverre sprake is van een representatieve steekproef is niet te beantwoorden; aangenomen mag worden dat een belangrijk deel, namelijk ten minste de helft, van de op schrift staande intentieverklaringen op deze wijze in het onderzoek betrokken is. Bij de inhoudsanalyse zal verder geen onderscheid meer gemaakt worden naar de sectoren. De absolute aantallen zijn te klein voor een zinvolle onderlinge vergelijking van de verschillende sectoren. Er zal ook niet gelet worden op de bedrijfsomvang, gerekend naar het aantal werknemers. We willen de lezer herin-

Tabel 1. Herkomst van intentieverklaringen over bedrijfssectoren*

sector	aantal	(doublure)
voeding en genotmiddelen	5	1
textiel	1	
hout- en meubel	—	
papierwaren	1	
grafische/uitgeverijen	1	
aardolie	4	
chemie	8	
synthetische garens/vezels	2	
rubber- en kunststof	—	
bouwmat./aardewerk/glas	—	
basismetaleel	3	
metaalprodukten	1	
machinebouw	4	
elektro-technisch	4	
transportmiddelen	6	3
instrumenten/optische	2	
Totaal	42	4

* Indeling conform CBS Standaard Bedrijfsindeling (SBI).

Figuur 1. Samenhang tussen verschillende formele arbo-beleidsinstrumenten



neren aan het feit dat het in alle gevallen gaat om bedrijven met 500 of meer werknemers.

De inhoud van intentieverklaringen

Zoals de naam al zegt, wordt in een intentieverklaring het oogmerk, de bedoeling of het voornemen van – in dit geval – een directie met betrekking tot het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid vastgelegd. In deze zin kan men een intentieverklaring

zien als het startpunt van het arbobeleid in een onderneming, opgevolgd door een beleidsplan, waarin de hoofdpunten van het beleid worden vastgelegd en door arbo-jaarplannen, waarin concrete activiteiten op dit gebied voor één jaar worden aangegeven (zie figuur 1).

Het onderscheid dat hier gemaakt wordt tussen intentieverklaring, beleidsplan en jaarplan, wordt in de bedrijfspraktijk niet altijd even zuiver gemaakt. Daardoor komt men in veel bedrijven ook een combinatie tegen van een intentieverklaring en een beleidsplan. In dat geval is de 'intentieparagraaf' door ons als zelfstandige intentieverklaring behandeld. In enkele gevallen was de verstrengeling tussen intentieverklaring en beleidsplan dermate intens, dat een zuivere indeling moeilijk te maken was. Dit gegeven leidt tot enige 'ruis' in de uitkomsten van dit onderzoek.

Wat betreft de inhoud van de intentieverklaringen, kan niet worden teruggegrepen op een reeds bestaand ►

kader. Het meest voor de hand liggende kader zou de Arbowet zijn, maar hierin wordt met geen woord gerept over de intentieverklaring. Vaak zullen intentieverklaringen dan ook zelfstandig 'bedacht' worden, al mag niet worden uitgesloten dat daarbij gebruik gemaakt wordt van arbo-handboeken en van adviezen van arbo-instituten. Ondanks dit alles kon ten behoeve van dit onderzoek niet worden teruggevallen op een bestaand kader. Dit diende dus eerst ontwikkeld te worden. Ten einde een analyse-model te kunnen opstellen, werden de ontvangen

Arbidsomstandighedenwet. Voorbeelden hiervan zijn onder meer: de intentie om werknemers voorlichting en onderricht te verstrekken, om persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen, om de wettelijke normen te respecteren of meer in het algemeen om de van toepassing zijnde wetgeving na te leven.

In een tweede soort uitspraken worden in feite geen intenties van de werkgever vastgelegd, maar wordt gepoogd werknemers bepaalde intenties te ontlokken. 'De directie verwacht van de werknemers dat zij de

Zoals gezegd wordt in een intentieverklaring vaak de *doelstelling* van het arbobeleid vastgelegd. Men spreekt in dit opzicht vaak van het voorkomen van ongevallen en (beroeps)ziekten of van het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn. In andere intentieverklaringen spreekt men van het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden. Het voorkomen van ongevallen en ziekten kan men een mensgerichte doelstelling noemen, terwijl het optimaliseren van arbeidsomstandigheden meer uitgaat van het realiseren van een bepaald soort werkplek, de omgeving waarin de mens zijn/haar arbeid verricht. In dit onderzoek is aan beide benaderingswijzen een gelijk gewicht toegekend, met dien verstande dat is nagegaan of de drie arbo-facetten, veiligheid, gezondheid en welzijn, expliciet zijn genoemd.

In de aldus geformuleerde doelstelling wordt tevens vaak een norm vastgelegd. Hierbij zou men diverse niveaus kunnen onderscheiden. Als laagste niveau ziet men kennelijk de arbowetgeving. In intentieverklaringen kan men in dat geval lezen dat 'ten minste' de arbowetgeving als norm zal worden gehanteerd. Uit de praktijk weten we dat hiermee vaak geduid wordt op MAC-waarden en dergelijke. Het probleem van deze opvatting is dat de Arbowet geen minimumnorm kent. In art. 3 wordt gesteld dat bij het uitvoeren van het algemene ondernemingsbeleid gestreefd dient te worden naar 'een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn'. Dit geeft geen minimumnorm aan, maar eerder de plicht tot een maximale inspanning. Op basis van dit zelfde 'minimumnorm-idee' wordt een tweede niveau onderscheiden. In sommige intentieverklaringen stelt men dat gestreefd wordt naar het opstellen van bedrijfseigen normen, die uiteraard hoger liggen dan die welke zijn vastgelegd in de arbeidsomstandighedenwetgeving. Ook wordt hier en daar opgemerkt dat rekening gehouden zal worden met toekomstige wettelijke normen. Daarbij kan men denken aan de nog niet ingevoerde artikelen van de Arbowet of aan ministeriële besluiten, welke nog in een ontwerp- of discussiestadium verkeren. Het zal duidelijk zijn dat ook deze opvatting problematisch is in verband met art. 3 van de Arbowet. Het derde niveau betreft directies die stellen dat algemeen erkende normen en wetenschappelijke inzichten bepalend zijn voor de door het bedrijf te hanteren normen. Dit uitgangspunt komt al enigszins in de buurt van de intentie van ►



'De directie verwacht van de werknemers dat zij de veiligheidsregels in acht zullen nemen'. Foto: NIA-archief

intentieverklaringen gelezen en samengevat. Vervolgens werd vastgesteld welke intenties in de verklaringen werden vastgelegd. Daarna bleek het mogelijk een onderscheid te maken naar drie soorten opmerkingen. We zullen ze elk afzonderlijk toelichten.

De eerste soort uitspraken in intentieverklaringen verwijzen naar en/of komen overeen met artikelen van de

veiligheidsregels in acht zullen nemen' en dergelijke uitspraken zijn hiervan voorbeelden.

De derde en laatste soort uitspraken legt de bedoeling van directies vast als het gaat om het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid. Hiermede zijn we gekomen aan de feitelijke kern van de intentieverklaring en daarom zullen we bij deze laatste soort uitspraken wat langer stilstaan.

de Arbowet, zoals neergelegd in art. 3. De meest verstrekkende normering die men in intentieverklaringen kan aantreffen, is die waarbij gesteld wordt dat er sprake dient te zijn van een zo hoog mogelijke veiligheid en bescherming van de gezondheid. Deze norm komt in feite overeen met de norm van de Arbowet. Bij de nadere analyse van de intentieverklaringen, is geen verdere uitsplitsing gemaakt naar deze verschillende normeringsniveaus.

Een tweede intentie, die vaak wordt vastgelegd betreft het relatieve *gewicht* dat een directie toekent aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden ten opzichte van andere ondernemingsdoelstellingen, die zijn vastgelegd in het financieel-economisch beleid, het technisch beleid en het sociaal beleid. We gaan ervan uit dat via een intentieverklaring wordt vastgelegd dat het arbeidsomstandighedenbeleid een gelijk gewicht krijgt als de andere, genoemde beleidsterreinen. Een derde punt betreft de intentie om te bevorderen dat er binnen de onderneming een optimale *overlegstructuur* wordt gecreëerd ten behoeve van het bespreken van arbozaken. Daarbij moet dan niet alleen worden gedacht aan het overleg met de werknemersvertegenwoordiging, maar ook aan het werkoverleg per afdeling en aan overlegsituaties waarbij staf- en/of lijnfunctionarissen betrokken zijn. In veel bestaande of daartoe op te zetten overlegsituaties kan het van belang zijn om over arbozaken te praten.

Een vierde punt dat in een intentieverklaring kan worden vastgelegd betreft het opstellen van een *arbo-beleidsplan*. Met een dergelijke opmerking zegt de directie dat zij de hoofdlijnen van haar arbobeleid zal vastleggen in een beleidsplan en dat zij zich daaraan dan ook gebonden acht. Met figuur 1 in het achterhoofd, kan gesteld worden dat een goed arbeidsomstandighedenbeleid schriftelijk dient te worden vastgelegd. Zaken die gedurende meerdere jaren van belang zijn, worden opgenomen in een arbo-beleidsplan; concrete projecten, die in de loop van enig jaar moeten worden uitgevoerd kunnen worden vastgelegd in jaarplannen. Enkele voorbeelden ter toelichting. In een beleidsplan kan worden aangegeven dat er jaarlijks een budget dient te zijn voor specifieke arbo-maatregelen, dat in taakomschrijvingen van lijnfunctionarissen zal worden vastgelegd dat zij bepaalde arbotoeken hebben, dat het nodige gedaan zal worden aan voorlichting en onderwijs van werknemers, enzovoorts, enzovoorts. In de jaarplannen zal dan

Tabel 2. Waarderingsleutel bij beoordeling intentieverklaringen

onderdeel	waardering in punten
doelstelling (veiligheid 1) (gezondheid 1) (welzijn 1) (arbeidsomstandigheden 3)	maximaal 3
gewicht	1
overlegstructuur	1
beleidsplan	1
toetssteen	1
Totaal	maximaal 7

De onderzochte intentieverklaringen zijn met behulp van deze waarderingsleutel geanalyseerd. Het resultaat van deze analyse is vermeld in tabel 3.

Tabel 3. Puntenwaardering intentieverklaringen

aantal verkregen punten	aantal intentieverklaringen absoluut	in procenten
7	—	0
6	1	2,4
5	1	2,4
4	8	19
3	12	28,6
2	6	14,3
1	12	28,6
0	2	4,8
Totaal	42	100 %

Tabel 4. Frequentie waarmee onderdelen van intentieverklaringen voorkomen

onderdeel	opnamefrequentie absoluut	in procenten
veiligheid	27	64,3
gezondheid	12	28,6
welzijn	2	4,8
arbeidsomstandigheden	15	35,7
gewicht arbo-beleid	11	26,2
beleidsplan	7	17,7
overlegstructuur	7	17,7
toetssteen	3	7,1

vervolgens vastgelegd moeten worden hoe groot in enig jaar het beschikbare budget is, dat de taakomschrijving van een bepaalde groep lijnfunctionarissen zal moeten worden herzien, welke (groepen) werknemers in enig jaar aan een bepaalde cursus zullen deelnemen, enzovoorts, enzovoorts. Het is een goede zaak om in de intentieverklaring aan te geven dat het arbobeleid op een dergelijke wijze zal worden vastgelegd.

Een laatste punt betreft het mogelijke gebruik van de intentieverklaring. De intentieverklaring kan gezien worden als het startpunt van het arbobeleid, maar daarnaast kan hij ook gezien worden als 'scheidsrechter' in geval van meningsverschillen. Men kan stellen dat de intentieverklaring gebruikt kan worden als *toetssteen* bij meningsverschillen over het te voeren of gevoerde arbobeleid. Deze vijf onderdelen van intentiever- ►

klaringen, vormen het model waarmee de 42 intentieverklaringen konden worden beoordeeld.

De beoordeling van de intentieverklaringen

Van elke intentieverklaring is nagegaan welke van de vijf genoemde onderdelen daarin is opgenomen. Een opgenomen onderdeel levert 1 punt op. Alleen bij het eerste onderdeel, de doelstelling, zijn maximaal 3 punten te behalen. Elk arbo-element – veiligheid, gezondheid en welzijn – krijgt 1 punt; indien gesproken wordt over het optimaliseren van arbeidsomstandigheden worden 3 punten toegekend. In sommige intentieverklaringen worden zowel veiligheid en/of gezondheid en/of welzijn genoemd, als het optimaliseren van arbeidsomstandigheden. Ook in deze gevallen worden maximaal 3 punten toegekend. In tabel 2 is deze waarderingsleutel kort samengevat.

De onderzochte intentieverklaringen zijn m.b.v. deze waarderingsleutel geanalyseerd. Het resultaat van deze analyse is vermeld in tabel 3.

Het resultaat van de analyse is dat ongeveer driekwart van de intentieverklaringen minder dan de helft van het aantal te behalen punten kan krijgen. Deze intentieverklaringen zijn met andere woorden inhoudelijk mager te noemen. Men kan zich afvragen welke zaken zoal aan de orde komen in de intentieverklaringen. Over deze vraag geeft tabel 4 uitsluit- sel.

Inhoudelijk gezien wordt in intentieverklaringen relatief het meest melding gemaakt van de beleidsdoelstelling. Opvallend daarbij is wel dat in 15 gevallen (36%) de intentieverklaring 'arbo-breed' is. In de overige gevallen worden slechts één of twee arbo-facetten genoemd of zelfs in het geheel geen. Hierbij moet wel aange- tekend worden dat in sommige geval- len de term 'veiligheid' nog wordt ge- hanteerd, terwijl men er wel degelijk het gehele arboterrein mee bedoelt. De conclusie lijkt niettemin gewet- tigd dat in veel intentieverklaringen de beleidsaandacht nog van veiligheid tot arbeidsomstandigheden zal moe- ten worden verbreed. De onderdelen 'gewicht', 'beleidsplan', 'overlegstruc- tuur' en 'toetssteen' komen slechts in een (kleine) minderheid der intentie- verklaringen voor.

Reeds eerder werd melding gemaakt van het feit dat in veel intentiever- klaringen wordt vastgelegd dat de di- rectie zich uitspreekt voor het nale- ven van de Arbowet(geving). Uit de nadere analyse blijkt dat dit in niet minder dan 62% van de intentiever-

Voorbeeld van een intentieverklaring

Hierbij verklaart (de directie van ...) dat zij zich bij het voorbereiden en uitvoeren van het algemeen bedrijfsbeleid, zal laten leiden door de volgende uitgangspunten:

1. Het streven naar optimale arbeidsomstandigheden, waardoor de veiligheid en de gezondheid van werknemers zo veel als mogelijk gewaarborgd zijn en waardoor het welzijn van hen zo veel als mogelijk bevorderd wordt. Dit streven is het doel van het arbeidsomstandighedenbeleid.
2. Het arbeidsomstandighedenbeleid is verweven met en van gelijke importantie als het financieel, economisch, technisch en sociaal beleid van onze onderneming.
3. Het meerjarenbeleid inzake de arbeidsomstandigheden zal worden vastgelegd in een beleidsplan.
4. De voorbereiding en uitvoering van het arbobeleid zal onderwerp van gesprek zijn in zowel het vertegenwoordigend overleg als in het reguliere overleg in de lijn- en staforganisatie.
5. Deze intentieverklaring kan in geval van conflicten als toetssteen gebruikt wor- den.

Vastgesteld op: _____

(Plaats): _____

Namens: (de werkgever) _____



De Arbowet verplicht het verstrekken van afdoende persoonlijke beschermings- middelen. Foto: NIA-archief

klaringen het geval is. Zo ook de op- merking dat de directie zichzelf ver- antwoordelijk acht voor de ar- beidsomstandigheden (of veiligheid) in de onderneming. Een dergelijke opmerking is in 45% van de intentie- verklaringen terug te vinden.

Intentieverklaring zinvol?

In het algemeen gesproken moet men constateren dat in intentieverklarin- gen nogal wat obligate intenties wor- den vastgelegd: naar verhouding is er vaak sprake van dubblures ten op- zichte van de bestaande en van kracht zijnde arbeidsomstandighe-

denwetgeving. Zo kan men bijvoor- beeld in vele intentieverklaringen le- zen dat de directie zich aan de van kracht zijnde arbowetgeving zal hou- den of dat de directie zich verant- woordelijk acht voor de arbeidsom- standigheden. Men kan zich afvragen of het zinvol is om dergelijke inten- ties formeel vast te leggen. Strikt ge- nomen is dit niet zinvol, aangezien de bestaande wetgeving nu eenmaal toch al dient te worden nageleefd. Ten aanzien van de vraag wie verant- woordelijk is voor de arbeidsomstan- digheden, laat de Arbowet weinig aan duidelijkheid te wensen over. Het feit ►

dat desondanks deze intenties aan het papier worden toevertrouwd dient gezien te worden tegen een tweetal achtergronden. In de eerste plaats is de inhoud van sommige intentieverklaringen waarschijnlijk reeds tot stand gekomen vóórdat de Arboret (gefa-seerd) werd ingevoerd. De gestage invoering van de Arboret heeft deze intenties als het ware langzaam ingehaald. Een tweede achtergrond betreft de sfeer waarin directie en werknemers (vertegenwoordigers) in bedrijven met elkaar om wens te gaan als het gaat om het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Ook al is er sprake van dublures ten opzichte van de wet, dan nog zegt het iets over het belang dat een directie hecht aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Men zou dit het psychologische belang van de intentieverklaring kunnen noemen. Populair uitgedrukt: de directie stelt vast dat het belangrijk is om aandacht te besteden aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Men zou dit het psychologische belang van de intentieverklaring kunnen noemen. Populair uitgedrukt: de directie stelt vast dat het belangrijk is om aandacht te besteden aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Dit soort fraaie woorden mogen natuurlijk niet gebruikt worden als camouflage voor het ontbreken van daden. Een tweede mogelijk belang dat aan intentieverklaringen kan worden gehecht is dat enkele zaken zwart op wit worden vastgelegd: het opzetten van een goede overlegstructuur in het bedrijf in verband met arboret en het uitgangspunt dat arboret van gelijke importantie zijn als financiële, economische of technische zaken. We hebben gezien dat in intentieverklaringen, opgesteld door directies, ook intenties van werknemers worden 'vastgelegd'. Hoe begrijpelijk een dergelijke wens van directieleden op zichzelf ook is, het lijkt niet goed mogelijk om in een intentieverklaring van een directie, die van de werknemers vast te leggen. Strikt formeel gereedeneerd kan men stellen dat werknemers – indien zij daartoe de behoefte gevoelen – zelf hun intenties moeten vastleggen. Intentieverklaringen kunnen worden gebruikt bij meningsverschillen. Vastgelegde intenties kunnen soms het geweten van de directie zijn. In situaties waarin werknemers vinden dat het verbeteren van arbeidsomstandigheden te zeer in de knel dreigt te komen ten opzichte van andere bedrijfsbelangen, kan men zich beroepen op de vastgelegde intenties. Tot op zekere hoogte mag hieraan zelfs een juridische betekenis gegeven wor-

den. Immers ook een arbitrerend of rechtsprekend college (bijvoorbeeld een bedrijfscommissie) zal zich in geval van conflicterende meningen mede laten leiden door eventueel vastgelegde intenties.

Ten slotte kunnen intentieverklaringen eventueel van belang zijn bij het 'opstarten' van het te voeren arboret. Het doel van dit beleid wordt openbaar vastgelegd en door middel van een intentieverklaring kan een eerste stap gezet worden op weg naar een goed arboret. Het is in deze zin dat een intentieverklaring ook een rol kan spelen bij de periodieke evaluatie van het gevoerde arboret. Al met al zijn er dus redenen om te concluderen dat een intentieverklaring een zinvol onderdeel van het ar-

boret – en het overleg daarover – kan zijn. Maar het lijkt eveneens gerechtvaardigd om te concluderen dat intentieverklaringen niet meer nodig zullen zijn op het moment dat de Arboret volledig van kracht is. Het belang van de intentieverklaring wordt in toenemende mate door de Arboret achterhaald. Het is om deze reden dan ook terecht te noemen dat het instrument 'intentieverklaring' in de Arboret niet genoemd wordt.

Drs. G.I.H.M. Bayens

Onderzoeksmedewerker Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden

Verschenen

De veiligheidskundige in niet-aangewezen bedrijven

Een studie over de problematiek rond de full- of part-time werkende veiligheidskundige in niet-aangewezen bedrijven. Samenstelling: Regio Noord van de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde. Uitgave: NVVK, april 1987 (10 blz.).

Zoals bekend kunnen op basis van art. 19 van de Arboret binnenkort bedrijven aangewezen worden, die verplicht een veiligheidsdienst c.q. -kundige aan zich zullen moeten verbinden. Uit de adviesaanvraag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Arboret hieromtrent blijkt dat in eerste instantie wordt gedacht aan de grotere bedrijven, die met deze verplichting te maken zullen krijgen. Indien een veiligheidskundige op basis van deze verplichting binnen een bedrijf werkzaam is, is tevens zijn/haar rechtspositie nader geregeld. Dit houdt in dat voor ontslag van de veiligheidskundige toestemming van de kantonrechter noodzakelijk is. Het is dan ook begrijpelijk dat de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde zich afvraagt wat een en ander gaat betekenen voor veiligheidskundigen die in niet-aangewezen bedrijven werken. Het zal duidelijk zijn dat het hierbij gaat om de kleinere bedrijven, waarbij bovendien vaak sprake is van part-time werkende veiligheidskundigen; dat wil in dit verband zeggen dat de functie in combinatie met een andere functie binnen het bedrijf wordt uitgeoefend.

In de NVVK-nota worden enkele oplossingen voor dit signaleerde probleem aangedragen. In de eerste plaats wordt de suggestie gedaan dat ook de veiligheidskundigen, die werkzaam zijn in niet-aangewezen bedrijven, op grond van art. 22 van de Arboret, erkenning aan de minister kunnen vragen. Indien deze wordt verleend, mag men aannemen dat de rechtspositie van deze veiligheidskundigen gelijk zal zijn aan die in de verplicht aangewezen bedrijven. Een logische consequentie hiervan is wel dat de part-time werkende veiligheidskundige aan dezelfde kwalificatie-eisen zal moeten voldoen als de full-time werkende collega's. Teneinde de onafhankelijke opstelling te waarborgen, zo stelt men in de nota, dient de part-time uitgevoerde veiligheidskundige functie principieel gecombineerd te zijn met een staffunctie. De combinatie met een lijnfunctie zou de onafhankelijkheid wegens strijdige belangen in gevaar kunnen brengen.

Indien de formele erkenning onverhoopt niet mogelijk blijkt, dan staat er een tweede weg open om de rechtspositie van de veiligheidskundige in die situatie enigszins te versterken: inschrijving van de veiligheidskundige in een daartoe op te zetten register van de NVVK. Door het stellen van toelatingseisen – die ten minste op het wettelijk vereiste niveau liggen – heeft een dergelijk register een 'erkennende' werking ten aanzien van de kwalificatie van veiligheidskundigen. ■

G.B.