

Kritična razmišljanja pred pripravo novele ZVZD

Skoraj desetletno obdobje od sprejema Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) je bilo že samo po sebi dovolj tehten razlog, da se opravi analiza izvajanja zakona in ustreznosti njegovih določb. Dodatno analizo je narekoval tudi projekt odstranitve administrativnih ovir na področju varnosti in zdravja pri delu in s tem povezanih stroškov, ki ga vodi Ministrstvo za javno upravo ob sodelovanju delodajalskih združenj.



AVTORJI:

Tatjana Petriček in sodelavci
Sektor za varnost in zdravje pri delu, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve
Kotnikova 5, Ljubljana

1 Uvod

Tudi pritiski nekaterih pravnih oseb civilnega prava za prenos javnih pooblastil na področju varnosti in zdravja pri delu nanje so bili razlog, da se uspešnost izvajanja zakona na tem področju posebej oceni in se ugotovi, ali bi se nekatere naloge ministrstva bolje, učinkoviteje in ceneje izvajale na podlagi javnega pooblastila. Tako izvedena ocena izvajanja zakona in ustreznosti zakonskih določb bo dala podlage za oceno, v kolikšnem obsegu in na kakšen način je treba spremeniti in dopolniti zakon, ob nekaterih observacijah komisije ekspertov pri Evropski komisiji, ki je ustreznost prenosa direktiv v slovenski pravni red ocenila že

aprila 2004. V nadaljevanju navajamo nekaj odprtih vprašanj, glede katerih bo potreben razmislek ob pripravi sprememb in dopolnitev zakona:

- definicija delodajalca (vprašanje vključitve samozaposlenih in kmetov),
- opredelitve načela preventive med temeljnimi načeli,
- poenotenje metodologij za ocenjevanje tveganja,
- ustreznost ureditve prve pomoči,
- ustreznost ureditve zagotavljanja strokovnih nalog varnosti pri delu,
- ustreznost ureditve zagotavljanja zdravstvenega nadzora pri delu (preventivni zdravstveni pregledi),
- ustreznost ureditve delovanja delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu,
- ureditev evidenc na področju varnosti in zdravja pri delu,
- ustreznost institucionalnega okvira (zbornica, svet),
- ureditev javnih pooblastil (strokovni izpiti, podeljevanje dovoljenj za delo).

Zakon določa pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela ter ukrepe, ki jih mora izvesti delodajalec. Postavljen je normativni okvir, ki ga sestavljajo zakon, izvršilni

predpisi in akti delodajalca. Zakon nadalje opredeljuje stvarno in personalno veljavnost zakona, ko določa, da se uporablja za vse osebe, ki so obvezno zavarovane za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, in v vseh dejavnostih, gospodarskih in negospodarskih, razen v tistih, kjer je področje varnosti in zdravja pri delu urejeno s posebnimi predpisi. V slovenski pravni ureditvi je tako npr. varnost in zdravje pri delu v rudarstvu v celoti urejena s predpisi, ki urejajo rudarsko dejavnost. Komisija ekspertov pri Evropski komisiji je ob pregledu skladnosti slovenskih predpisov z direktivami aprila 2004 ugotovila, da je zgornja ureditev izjem preširoka. Direktiva Sveta št. 89/391 o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu z dne 12. junija 1989 namreč določa, da se direktiva »ne uporablja, ko gre za posebnosti, ki so svojske določenim opravilom posebnih državnih služb, kot npr. oborožene sile, policija ali določena opravila civilne zaščite, ter so le-te v nasprotju z načeli te direktive«. Komisija strokovnjakov je ob pregledu usklajenosti predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu z direktivami na tem področju opozorila, da je načelo preprečitve najpomembnejše načelo direktive, ki velja tako za delodajalce kakor za delavce. Direktiva v tem delu po mnenju komisije strokovnjakov ni ustrezno prenesena v zakon, načelo preprečitve ni definirano v osnovnih pojmihi niti ni izrecno zapisano v temeljnih določbah.



2 Definicija delodajalca

Ugotoviti je mogoče naslednje:

- da definicija kmeta po ZVZD ni ustrezna, saj ne vključuje oseb, ki so v delovnem razmerju in istočasno kmetujejo (same ali s pomočjo najetih delavcev) ter torej ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu vseh oseb, ki opravljajo kmetijsko dejavnost;
- da zaradi neustrezne definicije kmeta ZVZD ne zavezuje k izdelavi izjave o varnosti z oceno tveganja tistih oseb, ki so v delovnem razmerju in istočasno kmetujejo (same ali s pomočjo najetih delavcev);
- da predstavljajo z vidika varnosti in zdravja pri delu največji problem mali kmetje;
- da predstavljajo pogoji, ki jih morajo kmetje izpolnjevati za pridobitev subvencij, edino učinkovito sredstvo prisile, pri čemer se je treba zavedati, da se ne prijavljajo vsi kmetje na razpise za subvencije;
- da so preizkusi varnosti pri delu, ki jih izvajajo organizacije z dovoljenjem za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti in zdravja pri delu, prepogosto zgolj formalnost;
- da ZVZD ustrezno opredeljuje dvojno vlogo samozaposlenih oseb - kot delavcev in delodajalcev;
- da velja glede na pripombe Obrtne zbornice Slovenije in

mednarodne primerjave ponovno preučiti, ali bi kazalo iz določbe, ki zahteva, da vsi delodajalci izdelajo oceno tveganja z izjavo o varnosti, izločiti mala podjetja. To dilemo spremlja vrsta argumentov za (povečuje stroške podjetja, znižuje konkurenčnost) in proti (največ nezgod pri delu se pripeti prav v malih podjetjih, delujoča podjetja imajo oceno tveganja z izjavo o varnosti že izdelano).

3 Izjava o varnosti z oceno tveganja

Inšpektorat RS za delo v svojih poročilih ugotavlja, da so redke izjeme delodajalci, registrirani kot gospodarski subjekti, ki še niso sprejeli izdelave izjave o varnosti. Žal so te izjave pogosto pomanjkljive predvsem zato, ker so v njih na zelo obsežen in pogosto nerazumljiv oziroma nejasen način izvedene ocene tveganj, najpomembnejši del, ki bi se bil moral nanašati na določitev ustreznih ukrepov ter na njihovo izvajanje, pa je neustrezen ali pa ga sploh ni. To kaže na dejstvo, da delodajalci ne razumejo smisla in pomena izjave o varnosti in jo jemljejo kot predpi-





sano obveznost, ki jo pač morajo izpolniti, sicer bodo kaznovani. Navedeno še posebej velja za kmete in samozaposlene ter mnoge manjše delodajalce, pri katerih je praviloma tudi skrb za varnost pri delu manjša. Poseben problem pri vseh kategorijah delodajalcev pa je, da v sprejeto izjavo o varnosti praviloma niso zajete osebe, ki delajo pri njih na podlagi napatnic študentskih servisov, delavci, napateni s strani agencij za zaposlovanje, in kooperanti ali delavci svobodnih poklicev.

V projektu zmanjševanja administrativnih bremen na ravni EU je konzorcij svetovalnih podjetij, ki ga je za izdelavo priporočil angažirala Evropska komisija, ugotovil, da okoli 92 % stroškov nastane v mikro in malih podjetjih. Ocena tveganja in upravljanje s tveganji na splošno in v konkretnih primerih so mikro in malim podjetjem tuja. Dolgo let ni bilo primernih primerov dobre prakse. Tudi nacionalne zakonodaje pri tem povzročajo dodatne težave. Lastniki takih podjetij ne vedo točno, kaj se od njih pričakuje, kar povzroča dve vrsti odziva: indiferentnost in izvajanje nepotrebnih ukrepov.

Priprava uporabniku prijaznih e-orodij, kot npr. elektronski obrazci ocenjevanja tveganj, ki

so lahko že delno izpolnjeni, po mnenju konzorcija omogočajo lažje in enostavnejše ocenjevanje tveganj, z manj administrativnimi bremenami za mikro in mala podjetja. Zato konzorcij namesto ukinitve obveznosti ocenjevanja tveganja za posamezne kategorije delodajalcev predlaga zagotovitev več in bolj ciljanih praktičnih informacij ter zagotovitev e-gov rešitev ocene tveganja (priporočili št. 102 in 103).

Ob pripravi sprememb in dopolnitev zakona bo v zvezi z ocenjevanjem tveganja treba proučiti možnosti in načine za poenostavitev te obveznosti, ki bo zmanjšala stroške malih delodajalcev, in bodo s praktičnimi rešitvami pripomogli, da bodo delodajalci to obveznost lahko izvršili sami in ne s pomočjo zunanjih strokovnjakov. Konzorcij namreč priporoča zmanjšanje uporabe zunanjih storitev (priporočilo št. 104), ker ugotavlja, da so nekateri delodajalci pri izdelavi ocene tveganja implementirali nepotrebne ukrepe. K temu jih je prav gotovo vzpodbudilo veliko število podjetij na področju varnosti in zdravja pri delu, katerih namen je bil prodati čim več svojih produktov oz. storitev na tem področju, namesto da bi delodajalcem ponudili tisto, kar oni dejansko potrebujejo.

4 Ureditev prve pomoči in evakuacije

V 15. členu zakona je v tretji alineji določena dolžnost delodajalca, da sprejme ukrepe za zagotavljanje prve pomoči in evakuacije v primeru ogroženosti. V zvezi s to določbo je Evropska komisija na tehničnem sestanku o prevzemu pravnega reda o varnosti in zdravju pri delu v slovensko zakonodajo priporočila njeno dopolnitev z namenom izboljšanja pravne varnosti. Komisija je priporočila dosledno vključitev diktije iz 8. člena direktive v zakon, z opredelitvijo obveznosti delodajalca, da zagotavlja usposabljanje delavcev iz prve pomoči in požarnega varstva. 8. člen direktive izrecno določa, da mora delodajalec sprejeti potrebne ukrepe za prvo pomoč, gašenje požarov in evakuacijo delavcev, ki so prilagojeni naravi dejavnosti in velikosti podjetja in/ali obrata, pri tem pa upoštevati druge navzoče osebe ter navezati potrebne stike z zunanjimi službami, še posebej za prvo pomoč, nujno zdravstveno oskrbo, reševanje in gašenje požarov. Navedena pripomba bo predstavljala okvir za novo ureditev organizacije in izvedbe prve pomoči, tudi kar zadeva praktično izpeljavo pilotskega projekta merjenja administrativnih stroškov v zvezi z izvajanjem izvršilnega predpisa, ki regulira vprašanje prve pomoči.

5 Ustreznost ureditve zagotavljanja strokovnih nalog varnosti pri delu

Evropska komisija je 5. februarja 2004 posredovala sporočilo COM

(2004) 62 Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij v zvezi s praktičnim izvajanjem zahtev direktiv, ki določajo zahteve glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. V tem sporočilu je Evropska komisija med drugim opozorila tudi na nekatere probleme v zvezi z izvajanjem določb okvirne direktive 89/391/EGS, ki se nanašajo na organiziranost zagotavljanja varnosti in zdravja. Gre predvsem za 7. člen direktive 89/391/EGS, ki med drugim določa, da mora delodajalec določiti enega ali več svojih delavcev za izvajanje strokovnih nalog varnosti pri delu. Sporočilo Evropske komisije se v zvezi s tem sklicuje na dva primera Evropskega sodišča, in sicer na primer C-441/01 (Evropska komisija proti kraljevini Nizozemski) in primer C-49/00 (Evropska komisija proti Italiji).

V zvezi z zahtevami in načeli direktiv Evropskih skupnosti, sporočilom Evropske komisije ter v zvezi s sodbami sodišča, ki skušajo uveljaviti preventivno ukrepanje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ter poudarjajo odgovornost in osveščenost delodajalca, je treba opozoriti na 7(3) člen direktive 89/391/EGS, ki le izjemoma dopušča zagotovitev nalog varnosti pri delu z zunanjimi izvajalci. V smislu teh načelnih opredelitev bo treba spremeniti oziroma dopolniti tudi zakon. Sistemsko spodbujanje opravljanja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu »v lastni režiji« bo treba dopolniti s pripravo pripomočkov, praktičnih navodil in



delno predizpolnjenih obrazcev, ki bodo dostopni uporabnikom. V smislu priporočil konzorcija bo taka načelna zakonska opredelitev pripomogla tudi k zmanjševanju administrativnih stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu.

6 Ustreznost ureditve zagotavljanja zdravstvenega nadzora pri delu (preventivni zdravstveni pregledi)

Določba 1. odstavka 14. člena okvirne direktive določa, da se morajo vpeljati ukrepi za zagotovitev primerne zdravstvene nadzora, ki ustreza zdravstvenim in varnostnim tveganjem, s katerimi se delavci srečujejo pri delu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, določba 2. odstavka 14. člena okvirne direktive pa določa, da morajo biti ukrepi za zagotovitev primerne zdravstvene nadzora taki, da je vsak delavec, če želi, deležen rednega zdravstvenega nadzora.

V zakonu je določena dolžnost delodajalca, da naloge zdravstvenega varstva pri delu opravlja pooblaščen zdravnik. V 2. odstavku 20. člena so primeroma navedene naloge pooblaščenega zdravnika, ki so vsebinsko povzete naloge služb medicine dela, kot jih opredeljuje 5. člen Konvencije MOD št. 161 o službah medicine dela. Obseg nalog, ki jih pooblaščen zdravnik izvaja, pa je pra-

viloma odvisen od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar delavcev.

Ob izvajanju inšpekcijskega nadzorstva je bilo ugotovljeno, da delodajalci sicer sklepajo pogodbe s pooblaščenimi zdravniki, ki obsegajo opravljanje vseh nalog, vendar se dogovorjene naloge po obsegu in kvaliteti zelo različno izvajajo. V veliki večini primerov pooblaščen zdravnik niso sodelovali pri ocenjevanju tveganja na delovnih mestih, kar pomeni, da zdravstvena tveganja na delovnih mestih niso bila ustrezno opredeljena. Tudi promocije zdravja na delovnem mestu in zdravstvene vzgoje pooblaščen zdravnik praviloma za podjetja ne opravljajo. Edina naloga zdravstvenega varstva, ki so jo delodajalci dolžni zagotoviti, je izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Na podlagi 1. odstavka 22. člena zakona morajo delodajalci omogočiti delavcem zdravstvene preglede. Določba je strožja od določbe 2. odstavka 14. člena okvirne direktive, določba direktive pa je strožje izpeljana tudi v 36. členu zakona, ki določa obveznost delavcev, da se morajo odzvati na zdravstvene preglede.





Kršitve navedenih dolžnosti delodajalcev in delavcev so opredeljene in sankcionirane kot prekršek. Ob zakonski novelaciji področja varnosti in zdravja pri delu bo treba razmisliti, ali je strožja ureditev medicinskega nadzora od tiste, ki je kot minimum predpisana v direktivi, dala rezultate, kot smo jih pričakovali. Vprašanje se zlasti postavlja v odnosu do odkrivanja in diagnosticiranja poklicnih bolezni, to je področja, ki ga bo treba v prvi vrsti dejansko in pravno urediti.

7 Ustreznost ureditve delovanja delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu

Zakon določa, da mora delodajalec delavcem in njihovim predstavnikom omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Ker svet delavcev po določilih zakona ni obvezen, mora vsak delodajalec imeti vsaj delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Inšpektorat RS za delo ugotavlja, da poteka komuniciranje med delodajalcem in delavci pri manjših delodajalcih neposredno. Pri večjih delodajalcih pa prevzamejo povezovalno vlogo med delavci in delodajalcem zaupniki za varnost in zdravje pri delu, predstavniki sveta delavcev in predstavniki različnih sindikatov.

Delodajalci praviloma ne nasprotujejo napotkom inšpektorjev, naj dajo delavcem pobudo za izvolitev predstavnika. Nekateri predstavniki delavcev pri srednjih in velikih delodajalcih rešujejo probleme s področja varnosti in zdravja pri delu skupaj s strokovnim delavcem za to področje. Glede na to, da je v Sloveniji veliko število malih oziroma srednje velikih podjetij, so predstavniki delojemalcev ob sprejemanju socialnega sporazuma predlagali ministrstvu, da prouči možnost za vzpostavitev instituta območnega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Država z najdaljšo tradicijo območnih delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu je Švedska, kjer model deluje že trideset let, drugje pa so zaradi pomanjkljivih virov financiranja ali pa obvezujočih predpisov območni delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu organizirani v posameznih dejavnostih (npr. v Italiji in Španiji).

8 Ureditev evidenc na področju varnosti in zdravja pri delu

Zakon zavezuje vse delodajalce k hrambi celotne dokumentacije po zakonu. Namen te zakonske obveznosti je omogočiti delodajalcu, da spremlja stanje na področju varnosti in zdravja pri delu in

na podlagi tega načrtuje varnostne ukrepe ter delavcem in delodajalcu, da dokazujejo nekatera dejstva v zvezi z zdravstvenim stanjem delavcev ali delovnimi razmerami v različnih postopkih, npr. pred invalidskimi komisijami, zavarovalnicami in v civilnih postopkih, zaradi ugotavljanja krivde ali odmere odškodnin.

Zakon določa devet evidenc, ki se po vsebini nanašajo na delodajalčeve glavne obveznosti, ki jih ima pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu delavcev. Izvršilni predpis, izdan na podlagi zakona, naj bi podrobneje predpisal vsebino evidenc, način vodenja in hrambe dokumentacije ter roke za sestavo evidenc.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je leta 2007 pripravilo navedeni izvršilni predpis, ki pa z ministrstvom, pristojnim za javno upravo, ni bil usklajen, in sicer z vidika odprave administrativnih ovir. Pravilnik o evidencah s področja varnosti in zdravja pri delu je predpisal vsebino in način vodenja evidenc, enotne obrazce ter vzpostavil mehanizme, ki bodo v nadaljevanju, ob informatizaciji javne uprave, omogočili tudi on-line poročanje neposredno v baze podatkov na inšpektoratu ali na ministrstvu za tiste agregate podatkov, ki so pomembni za ministrstvo zaradi spremljanja učinkovitosti zakonodaje in načrtovanja politike ali pa za poročanje Evropski komisiji v primerih, ko ta od držav članic zahteva nacionalna poročila. Ob reviziji zakona bo treba ponovno proučiti način vodenja podatkov o

delovnih nezgodah in poklicnih boleznih, obrazce za poročanje in določiti upravljavca zbirke podatkov.

9 Ustreznost institucionalnega okvira (zbornica, svet)

Pravna teorija opredeljuje zbornice kot pravne osebe korporativnega prava, v katere se brez namena s svojo dejavnostjo ustvarjati profit združujejo bodisi gospodarski subjekti bodisi posamezniki, ki opravljajo določen poklic. Pravna teorija deli zbornice tudi glede na način ustanovitve, in sicer na javnopravne zbornice, ki jih ustanovi država in v katerih je članstvo za določene subjekte obvezno, in zasebnopravne zbornice. Člani prvih opravljajo naloge (pretežno izvajanje javnih pooblastil) v javnem interesu in se financirajo iz javnih sredstev ter so v tem delu pod neposrednim strokovnim in finančnim nadzorom države. V zasebnopravne zbornice se vključujejo pravne osebe, predvsem pa posamezniki prostovoljno, in sicer zaradi zadovoljevanja interesov članov zbornice.

Iz podrobnejše analize zakonskih in zborničnih statutarnih določb je moč ugotoviti, da zbornice varnosti in zdravja pri delu glede na ustanovitve, organiziranost in naloge ni možno uvrstiti v nobena od opisanih modelov, vendar pa prevladujejo elementi, ki kažejo na to, da je bila zbornica koncipirana kot poklicna zasebnopravna zbornica.

S svojim delovanjem od ustanovitve dalje pa zbornica tako zasnovane vloge ni odigrala, saj je



vedno bolj preraščala v zbornico, v katero se združujejo podjetja z dovoljenjem za delo, torej se je prej kot stanovska organizacija, v katero naj bi se združevali strokovni delavci in pooblašteni zdravniki zaradi zadovoljevanja skupnih interesov, neformalno oblikovala v poslovno združenje. Na navedeno kaže tudi dejstvo, da strokovni delavci posamezniki, ki se združujejo v društva, ta pa v Zvezo društev varnostnih inženirjev Slovenije, kljub ustanovitvi zbornice še vedno čutijo potrebo po interesnem povezovanju v društva, od katerih so nekatera zelo aktivna, prav tako pa je izredno aktivna zveza društev in predstavlja relevanten člen organizirane civilne družbe na področju varnosti in zdravja pri delu.

V zvezi s temi ugotovitvami je treba ob odločanju o prenosu nekaterih javnih pooblastil z

novelo zakona opraviti tehten razmislek in po potrebi redefinirati določbo zakona o združevanju v zbornico varnosti in zdravja pri delu in njenih nalogah.

Svet za varnost in zdravje pri delu, ki ga v skladu z zakonom sestavljajo predstavniki obeh nosilnih ministrstev, to sta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za zdravje, obeh nosilnih strok in socialnih partnerjev, se je v obdobju od ustanovitve kar nekajkrat ukvarjal s vprašanji o svoji pristojnosti. Posamezni člani sveta so menili, da bi se morali nosilni ministrstvi obračati na svet pogosteje, vedno pa pred izdajo oziroma objavo predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Svet za varnost in zdravje pri delu je zaradi težav pri sklicevanju sej in oblikovanju ter izvedbi dnevnega reda na šesti seji septembra leta 2005 sprejel Poslovnik o delu Sveta Vlade Republike Slovenije za varnost in zdravje pri delu. Poslovnik je sicer uredil način dela sveta, vendar zgoraj omenjenih vprašanj ni rešil. Ob noveli zakona bo treba ponovno presoditi pomen, vlogo in naloge sveta, zlasti pa v odnosu na ekonomsko-socialni svet, kjer se na področju varnosti in zdravja pri delu naloge obeh svetov do določene mere prekrivajo.

10 Ureditev javnih pooblastil (strokovni izpiti, podeljevanje dovoljenj za delo)

Ob pridobitvi dovoljenja za delo pravne osebe oziroma samostojni podjetniki posamezniki sicer izpolnjujejo vse zahtevane pogo-

i . H i
C ,

je, kakovost njihovega dela v praksi pa se kljub temu pokaže kot nezadostna. Strokovne podlage za izjavo o varnosti, ki so jih pripravljali za delodajalce, inšpektorji za delo večkrat ocenjujejo za nepopolne, nepregledne, preobsežne in neskladne z dejanskimi razmerami na delovnih mestih. Usposabljanje delavcev za varno delo se izvaja po preveč splošnih in delovnim mestom neprilagojenih programih, delodajalci pa se zadovoljijo z izdanimi potrdili, ne glede na kakovost storitve. Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem strokovnih nalog varnosti pri delu je pokazal tudi, da zunanje službe opravljajo zgolj osnovne naloge, ki so naložene delodajalcem, za poglobljeno sodelovanje in npr. svetovalno delo, izvajanje nadzora in spremljanje stanja na tem področju pa ni ne denarja ne pravega interesa. Zunanji strokovni delavci so vse premalo prisotni pri posameznem delodajalcu, predvsem v smislu notranje kontrole. K višji kakovosti opravljenih storitev bi v največji meri lahko pripomogli delodajalci sami, vendar se žal še vedno v veliki meri odločajo o izbiri izvajalca le glede na ceno ponujene storitve. V skladu z zakonskim pooblastilom pa bi nadzor morala opravljati tudi Zbornica varnosti in zdravja pri delu, katere prva naloga je nadzor nad delom svojih članov, med katerimi jih več kot polovico opravlja tudi strokovne naloge varnosti pri delu. Za povečanje strokovnosti na področju opravljanja strokovnih nalog varnosti pri delu bo zato treba proučiti možnost uvedbe akredi-



tacije na področjih, kjer obstajajo zanje predpisani standardizirani postopki. Akreditacijo bi bilo tako mogoče uvesti za preiskave posameznih fizikalnih dejavnikov, podobno kot se že izvaja akreditacija za preiskave hrupa, vibracij ter elektromagnetnih sevanj in polj v bivalnem okolju.

Okvirna direktiva v petem odstavku člena 7 določa, da mora imeti delavec, ki ga delodajalec določi za opravljanje dejavnosti v zvezi z varstvom in preprečevanjem poklicnih tveganj pri delu, potrebne zmožnosti in sredstva. Na podlagi te določbe direktive je tako med ostalimi pogoji zakon predpisal strokovni izpit, ki ga morajo opraviti osebe, ki se poklicno ukvarjajo s strokovnimi

nalogami s področja varnosti in zdravja pri delu. Določba o strokovnem izpitu ni nova, saj je že ureditev po prejšnjih predpisih določala za strokovne delavce obvezen strokovni izpit. Opravlja se na podlagi Pravilnika o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Ul. RS, št. 35/04), ki je posodobil in uskladił program strokovnega izpita, izvedbo strokovnih izpitov pa z Urada za varnost in zdravje pri delu prenesel na Upravno akademijo. Ob pripravi novele zakona bo treba najprej oceniti, ali strokovni izpit, tako kot je zasnovan in izveden, daje ustrezne rezultate oziroma ali ga ne bi kazalo nadomestiti z nekoliko bolj izdelanim sistemom obveznega stalnega strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja (kreditni sistem izpopolnjevanja in usposabljanja). Šele po tej vsebinski presoji bo mogoče opraviti tudi presajo, ali kaže katero od navedenih opravil kot javno pooblastilo zaupati kateremu od zainteresov, v kolikšnem obsegu in na kakšen način.

