

čevanja tega zakona. Torej ne gre dvomiti v dejansko potrebnost obsežnejših sprememb (zadnji predlog ZSDU-1 iz leta 2016 je tako predvideval prenovo kar 85-ih od skupno 110-ih členov tega zakona), obenem pa tudi v potrebno strokovnost predlaganih rešitev (vse so temeljile izključno na konkretnih izkušnjah iz prakse), ampak je njihovo nesprejetje zgolj **dokaz za očitno pomanjkanje potrebne politične volje**. Omenjeni zadnji Predlog ZSDU-1 iz leta 2016 je, denimo, v DZ »padel« izključno zaradi nekih banalnih – bolj ali manj namišljenih – proceduralnih razlogov (konkretno, ker naj bi predlagatelj menda v fazi priprave

predloga »zaobšli« delodajalce, kar naj bi rušilo sistem socialnega dialoga) in ne zaradi svoje morebitne »vsebinske« oporečnosti.

In tako smo na tem področju spet za **nekaj nadaljnjih let** ostali pri – zdaj pa prav zares že skoraj »arhaičnem« – ZSDU iz leta 1993, ki niti vsebinsko niti nomotehnično že zdavnaj ne ustreza več potrebam časa.

Manjka samo še potrebna politična volja

A vsaj ta zadnja zgoraj omenjena predlagana novela zakona je še vedno v predalih in povsem aktualna.

Treba bi jo bilo samo še rahlo dodatno izpopolniti na temelju nekaterih najnovejših spoznanj iz konkretne soupravljalne prakse in jo – po nemškem zgledu – dopolniti še z rešitvami za modernizacijo delovanja svetov delavcev in celotnega sistema delavskega soupravljanja v dobi digitalizacije, umetne inteligence in dela na daljavo. Za njen sprejem torej še vedno manjka **samo še potrebna politična volja**. Prav te pa žal zaenkrat še ni na vidiku. A pri tem tudi covid-19 ne bi smel biti več izgovor, tega imajo namreč tudi v Nemčiji.

AKTUALNA TEMA – ZAKONODAJNI RAZMISLEKI

Čas je za posodobitev zakonskega okvirja za močnejšo vlogo svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence (II. del)

Razmišljanje o mogočih spremembah slovenske zakonodaje

V prejšnji številki Ekonomske demokracije smo predstavili¹ (takrat še predlog) junija 2021 sprejetega nemškega zakona o modernizaciji svetov delavcev (*Betriebsrätmodernisierungsgesetz*),² ki, med drugim, spreminja oziroma dopolnjuje temeljni zakon s področja delovanja svetov delavcev (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*).³ Prihajajoč II. del našega prispevka smo posredno nakazali že v zaključku, ko smo se vprašali, kakšno je stanje glede obravnavanih tem pri nas? Ker je od zadnje spremembe našega temeljnega zakona o svetih delavcev, tj. Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)⁴, preteklo že več kot 10 (skoraj 15) let, je na mestu razmislek o mogočih konkretnih spremembah tudi naše zakonodaje. Te bi gotovo pripomogle, da bi se sveti delavcev še bolj učinkovito spopadli s sodobnimi izzivi delavske participacije v luči opravljanja dela od doma (na daljavo), digitalizacije podjetij, uporabe umetne inteligence itd.

Oris posebnosti slovenskega sistema kolektivnega organiziranja delavcev na ravni podjetij

Uvodoma je na mestu oris narave slovenskega modela kolektivnega organiziranja delavcev (industrijskih odnosov), ki se v določenih segmentih razlikuje od nemškega. ZSDU, sprejet leta 1993, je bil v pomembnem delu oblikovan po nemškem vzoru. Kljub temu pa imajo v Sloveniji na ravni podjetij pomembno vlogo tudi sindikati (v primerjavi z Nemčijo, kjer ob-

ratne sporazume na ravni podjetij (*works agreements*) – ki pod določenimi pogoji lahko urejajo tudi pogoje dela, ki se sicer urejajo s kolektivnimi pogodbami – z delodajalcem sklepajo sveti delavcev, sindikati

pa delujejo predvsem na panožni in državni ravni). V Sloveniji se tako sklepajo tudi t. i. podjetniške kolektivne pogodbe, ki se sklenejo med delodajalcem in sindikatom na ravni podjetja.

¹ Polajžar Aljoša, Čas za posodobitev zakonskega okvirja za močnejšo vlogo svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence? – Predstavitve predloga Zakona o modernizaciji svetov delavcev v Nemčiji, Ekonomska demokracija, Let. XXV (2021), št. 3, str. 8–11.

² *Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt* (*Betriebsrätmodernisierungsgesetz*), z dne 14. 6. 2021 BGBl I 32, str. 1762.

³ *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* z dne 25. 9. 2001 (BGBl. I S. 2518), nazadnje spremenjen dne 14. 6. 2020 (BGBl. I 32, str. 1762).

⁴ Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 – odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – Zarbit.



Piše:
Aljoša Polajžar

V slovenski ureditvi **pristojnosti med sindikati in sveti delavcev** (voljenimi delavskimi predstavniki na ravni podjetij) **niso vselej popolnoma jasno razmejene** – torej natančna določitev materije, ki naj bo praviloma pridržana kolektivnim pogodbam, in materije, kjer imajo besedo pri odločanju tudi sveti delavcev. To velja tudi za varstvo zasebnosti delavcev oziroma vseh drugih vprašanj, ki se pojavijo v povezavi z vpeljavo novih tehnologij, umetne inteligence v podjetje ipd.

Posebej pa poudarjamo, da že sedaj pristojnosti svetov delavcev presegajo zgolj sodelovanje pri »klasičnih« kadrovskih in upravljaljskih vprašanjih. Sveti delavcev imajo določene pomembne pristojnosti tudi na področju varnosti in zdravja pri delu (skupno posvetovanje), na katerega ima digitalizacija dela pomembne učinke (prihaja do psihosocialnih tveganj ipd.). Nadalje tudi najnovejši predlog (z dne 30. aprila 2021) Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)⁵ po novem določa, da se mora pred uvedbo videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja delodajalec posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu ter svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom, če obstajajo.⁶

Vse navedeno nakazuje utemeljenost normative poti (oziroma paradigme), po kateri bi zakonodajalec tudi v nadalje **svetom delavcev pri vprašanjih in izzivih digitalizacije podelil močnejše možnosti za delovanje oziroma pristojnosti na ravni krovnega zakona – ZSDU (po nemškem vzoru)**. V največjo korist delavcev bi bilo,

da bi na področju (odločanja o vprašanih) digitalizacije dela in umetne inteligence (oziroma s tem povezanimi področji) pomembno vlogo igrali tudi sveti delavcev, ki najbolje poznajo konkretno stanje v podjetju in lahko pridobijo vso potrebno znanje za uspešno delovanje v korist delavcev.

Iz navedenega izhodišča bomo izhajali tudi v predmetnem prispevku, ki je namenjen kratki predstavitvi (uvodnemu orisu) mogočih rešitev oziroma konkretnih sprememb naše zakonodaje (v luči že predstavljenih sprejetih nemških sprememb). Za odgovor na izzive digitalizacije podjetij (in opravljanja dela) le parcialne rešitve (kot navedena predlagana sprememba ZVOP-1) ne bodo dovolj, ampak bo treba slej kot prej pristopiti k sistemskim dopolnitvam ZSDU.

Ukrepi za poenostavitev delovanja svetov delavcev »v digitalni obliki« (online, na daljavo)

Čas epidemije COVID-19 je odprl številna vprašanja glede delovanja svetov delavcev, saj je bilo zaradi epidemioloških ukrepov oteženo izvajanje sej v prostorih podjetij, organiziranje in izvajanje volitev ipd. Nemški zakonodajalec je zato konkretiziral možnost, da se v poslovniku predpiše način delovanja svetov delavcev na daljavo s sredstvi informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT).

Tudi za okvir slovenske pravne ureditve menimo, da je vsekakor primerno, da se **v zakonu opredelijo splošna pravila in možnost za delovanje svetov delavcev na daljavo s sredstvi IKT**. Ne samo zaradi možnih vnovičnih valov epidemije, ampak tudi zato, ker delo na daljavo postaja čedalje pogostejše – in bo v večji meri sestavni del delovanja podjetij tudi v prihodnje.

Res je, da že sedanji 57. člen ZSDU predpisuje, da se način dela sveta delavcev uredi s poslovnikom, in sicer zlasti (med drugim) vprašanja načina sklicevanja sej, sklepčnost, način sprejemanja odločitev, vodenje zapisnika itd. Zakon tudi ne določa drugih podrobnejših pravil, ki bi zahteval sklicevanje sej v živo ali omejeval izvajanje sej na daljavo.

Kljub temu pa bi bilo primerno (skladno z nemškim vzorom) 57. člen ZSDU ustrezno dopolniti tako, da bi **že zakonska raven določala osnovna pravila delovanja**. Podobno kot v Nemčiji bi lahko postavili temeljno pravilo, da naj seje potekajo osebno (v fizični obliki). Kljub temeljnemu pravilu, da seje potekajo v fizični obliki, pa bi bilo predpisano, da je mogoča izvedba ali sodelovanje na seji sveta delavcev tudi prek video ali telefonske konference, če bodo za to izpolnjeni določeni pogoji (predvsem za osebe, ki jim je omogočeno delo od doma oziroma na daljavo). Takšna oblika sestankov bi morala biti predvidena v poslovniku sveta delavcev, pravila poslovnika pa bi morala dati **prednost izvedbam sej v fizični obliki**. Strinjati se kaže s predlagateljem nemškega zakona, da je izvedba seje v fizični obliki primernejša, saj omogoča močnejši izraz govornice telesa ter individualne zaupne pogovore med posameznimi člani sveta delavcev (kar ob izvedbi seje na daljavo v takšni meri ni mogoče). Pravila bi lahko dala prednost izvedbi sej v fizični obliki tudi na način, da bi denimo omejila število sej, ki se lahko delno ali v celoti izvedejo prek video ali telefonske konference. Nazadnje velja razmisliti tudi o določenih omejitvah, denimo zahtevo po zagotovitvi, da tretje osebe ne morejo dostopati do vsebine virtualnega sestanka (tudi snemanje sestanka bi morali izrecno prepovedati). Pomembno je, da pri virtualnem delovanju ne pozabimo na pomembnost zaupnosti delovanja svetov delavcev in s tem preprečitev morebitnih pritiskov s strani tretjih oseb (menimo, da bi z ustreznimi tehnološkimi rešitvami slednje lahko dosegli).

Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev

Nemški zakon s konkretnimi rešitvami naslavlja problematiko olajšanja ustanavljanja svetov delavcev (predvsem v podjetjih z manjšim številom delavcev). Delavska participacija je odlična možnost delavcev, da v podjetju sodelujejo, razvijajo občutek pripadnosti, so bolj obveščeni ipd. – zato je škoda vsake neizkoriščene priložnosti oziroma ne ustanovljenega sveta delavcev. Do slednjih tudi po mnenju nemškega zakonodajalca prihaja zaradi različnih ovir (zahtevanih formalnosti, nasprotovanj delodajalca, strahu delavcev pred povračilnimi ukrepi ipd.). V tej luči so **možne različne rešitve**.

⁵ Predlog ZVOP-2 je dostopen na:

<https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=10208> (nazadnje dostopano 4. 8. 2021).

⁶ Prav tam, str. 49, 50, 100. Primerljaj s trenutno veljavnim Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo in 177/20), ki obveznosti predhodnega posvetovanja s svetom delavcev ne določa (glej člene 74 do 77 ZVOP-1, ki urejajo videonadzor).

1.

Prvič, že po preletu določb ZSDU gre ugotoviti, da je za ustanovitev sveta delavcev potrebnih kar nekaj korakov, ki so seveda potrebni za zagotovitev transparentnosti, poštenosti volitev ipd. Kljub temu pa bi želel deliti razmislek, ali bi **tudi v okviru slovenskega ZSDU veljalo razmisliti o dodatnih poenostavitvah postopka za konstituiranje svetov delavcev** (vsaj za manjša podjetja do 50 ali do 100 delavcev)?

Res je, da že trenutni ZSDU v 26. členu predvideva določene poenostavitve postopka v družbah z do 50 delavci z aktivno volilno pravico (ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov, naloge volilne komisije in volilnih odborov se združijo in jih opravlja volilna komisija, sme se glasovati le na enem volišču). Kljub temu pa bi veljalo razmisliti o **dodatnih poenostavitvah vseh faz postopka konstituiranja svetov delavcev** (kolikor je to mogoče in smiselno, da se še vedno zagotovi ustrezna transparentnost in legitimnost celotnega postopka). Strinjati se namreč velja, da lahko dolg večfazni postopek v določenih primerih delavce odvrne od usta-

večina za predlaganje kandidata lahko zmanjšala.

Nadalje velja razmisliti o možnostih **spremenjenega načina izvajanja volitev, ki bi lahko potekale tudi na daljavo, po pošti ali v elektronski obliki**. S tem bi lažje sodelovali predvsem tisti delavci, ki bodo v prihodnje svoje delo pogosteje opravljali na daljavo. Največji izziv za te spremembe so seveda temeljne zahteve po tajnem, neposrednem in osebnem glasovanju, ki na področju volilnega prava veljajo za temeljna načela (glej 15. člen ZSDU). Kljub temu pa bi veljalo razmisliti, ali ne bi bilo primerno – v luči tehtanja med ustavnimi pravicami sodelovanja pri upravljanju (glej 75. člen Ustave RS) in omenjenimi temeljnimi načeli volilnega prava – dati prednost omogočitvi enostavnejšega sodelovanja pri upravljanju (predvsem tistim delavcem, ki praviloma delajo na daljavo oziroma od doma – in nasploh v času epidemioloških ukrepov) z uzakonitvijo možnosti volitev po pošti ali v elektronski obliki (s tehnološkimi rešitvami, s katerimi bo tajnost volitev zagotovljena v največji možni meri). Slednje bi lahko uredili z dopolnitvijo 15. in/ali 25. člena ZSDU (ob dopolnitvi ostalih določb, kjer bi bilo to

dopolniti tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).⁷ Strinjati se kaže z nemškim predlogom, da že v začetni neformalni fazi prihaja do pomembnih neformalnih pogovorov med delavci, sindikati ipd., katerih uspešnost lahko vpliva na ustanovitev svetov delavcev.

Po trenutni ureditvi ZDR-1 v 112. členu ureja posebno pravno varstvo pred odpovedjo za predstavnike delavcev, in sicer delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi: članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca. Posebej pomembno je, da zakon določa še, da varstvo pred odpovedjo za te osebe traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Nadalje tudi 67. člen ZSDU določa, da članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Res je, da 90. člen ZDR-1 kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje tudi kandidaturu za funkcijo delavskega predstavnika. Vendar pa to kljub temu **ne pomeni posebnega dodatnega pravnega varstva pred odpovedjo v smislu 112. člena ZDR-1**.

Navedeni določbi (67. členu ZSDU in 112. člen ZDR-1) bi lahko dopolnili na način, da se predmetno posebno dodatno varstvo pred odpovedjo in povračilnimi ukrepi (morda v prilagojenem obsegu) nanašalo tudi na osebe, ki izrazijo konkretno namero (notarsko overjeno izjavo volje) za začetek korakov za konstituiranje sveta delavcev, so udeleženi v volilnem postopku, so kandidati itd.⁸

Trditi gre, da bi s temi predlogi za poenostavitev postopka (volitev in konstituiranja svetov delavcev) delavcem v podjetjih (vsaj manjšim) zakonodajalec poslal simbolno sporočilo, da je konstituiranje sveta delavcev postalo enostavnejše (le odločiti se morajo za to pot). K temu bi go-

Pomembno je, da pri virtualnem delovanju ne pozabimo na pomembnost zaupnosti delovanja svetov delavcev in s tem preprečitev morebitnih pritiskov s strani tretjih oseb.

novitve sveta delavcev – ali v vmesnem času delavce od te ideje odvrne delodajalec ipd.

Denimo, ena izmed možnih rešitev (čeprav bi morda lahko poenostavili tudi druge faze celotnega postopka, kar bi lahko za družbe do 50 delavcev z aktivno volilno pravico postorili z dopolnitvijo 26. člena ZSDU) bi bila sprememba 27. člena ZSDU na način, da morebitni kandidat ne bi več potreboval najmanj treh delavcev, ki bi podali predlog za njegovo kandidaturo (v podjetjih od 20 do 50 delavcev z aktivno volilno pravico). V večjih podjetjih pa bi se zahtevala

potrebno za določitev podrobnejših postopkovnih korakov v primeru volitev po pošti ali po elektronski poti). Elektronski sistem volitev za potrebe sodelovanja pri upravljanju so po temeljitih razpravah o najboljših tehnoloških rešitvah sprejele tudi nekatere slovenske Univerze ipd.

2.

Drugič, podobno kot v Nemčiji bi veljalo razmisliti o **širitvi varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi** – že na faze pred začetkom volilnega postopka, tekom volilnega postopka in dejanske izvolitve za člana svetov delavcev – za kar bi bilo treba

⁷ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE).

⁸ Sprejet vladni predlog zakona z dne 31. marca 2021, URL:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-betriebsraetem-odernisierungsgesetz.pdf;jsessionid=14ABC6C835F496C0DB9ACCC16298F73F.delivery1-replicati on?__blob=publicationFile&v=1 (nazadnje dostopano 4. 8. 2021). Zahtevane formalnosti izjave volje (npr. notarska overitev) in druge tehnične podrobnosti (časovne roke ipd.) bi lahko konkretizirali tudi po nemškem vzoru, česar pa v okviru tega prispevka ne bomo podrobneje obravnavali. Za več glede pogojev in obsega varstva pred odpovedjo glej navedeni vladni predlog zakona, str. 8, 25–27.

tovo pripomogla tudi dodatna širitev varstva pred odpovedjo in povračilnimi ukrepi.

Nadzor svetov delavcev nad uporabo umetne inteligence

V kontekstu evropske strategije lahko zasledimo, da cilji EU vključujejo tehnološko preobrazbo podjetij (v smislu digitalizacije in uporabe umetne inteligence). Uporaba slednje bo tako postajala vedno pogostejša (tudi za nadzor nad delavci, sprejemanje kadrovskih odločitev, reorganizacija delovnega procesa itd.). Za ustrezno sodelovanje svetov delavcev pri teh spremembah je gotovo pomembno tudi dodatno znanje o delovanju teh sistemov.

Že po trenutnem 61. členu ZSDU lahko svet delavcev na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje. Vendar pa 65. člen ZSDU določa, da stroške oseb iz 61. člena ZSDU (med drugim vabljenih strokovnjakov) **krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem.**

Skladno z nemškim vzorom bi lahko dopolnili 61. in/ali 65. člen ZSDU na način, da **svet delavcev lahko pridobi mnenje izvedenca** (zunanjega strokovnjaka), če mora v okviru svojih dolžnosti (npr. skupnega posvetovanja, soodločanja) ovrednotiti učinke vpeljave in uporabe umetne inteligence v podjetju (slednja se bo v prihodnje vedno pogosteje uporabljala tudi na

Prav tako bi bilo smiselno **dopolniti pristojnosti svetov delavcev na področju umetne inteligence.** Res je, da ima po trenutni ureditvi svet delavcev po 91. členu pravico do skupnega posvetovanja⁹ glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu (predvsem s slednjima dvema je uporaba umetne inteligence lahko povezana). Prav tako mora skladno z 89. členom ZSDU delodajalec obveščati svet delavcev predvsem o vprašanih, ki se nanašajo, med drugim, na spremembe v organizaciji proizvodnje in spremembe tehnologije. Kljub temu pa bi bilo primerneje, da bi pristojnosti na področju digitalizacije dela oziroma umetne inteligence **zapisali podrobneje** in da ne bi pravne »praznine« zapolnjevali z interpretacijo navedenih splošnih določb, kar lahko povzroča nejasnosti, predvsem pa spore med delodajalcem in delavci, ali je v konkretnem primeru obveznost skupnega posvetovanja sploh obstajala (kar lahko privede do zapletov tudi v luči pristojnosti sveta delavcev, da zahteva zadržanje odločitev delodajalca, ki niso bila sprejeta z ustreznim sodelovanjem sveta delavcev).

Pri tem bo zelo pomembna tudi odločitev zakonodajalca glede konkretnega načina sodelovanja sveta delavcev (dolžnost obvestitve, skupnega posvetovanja ali soodločanja). Menimo, da bi bila ustrezna

Razširitev soodločanja na vprašanja organizacije »mobilnega dela«

Res je, da se v Sloveniji vprašanja s področja »mobilnega dela« (dela na daljavo s sredstvi IKT) praviloma konkretnije in podrobneje urejajo s kolektivnimi pogodbami. Kljub temu pa ima že po sedanjih ureditvi skladno z 89. členom ZSDU delodajalec dolžnost, da obvešča svet delavcev o vprašanih, ki se nanašajo, med drugim, na spremembe v organizaciji proizvodnje (kar gre povezati z organizacijo dela na daljavo s sredstvi IKT).

Nadalje je pomembno poudariti, da so vprašanja organizacije dela na daljavo **tesno povezana z vprašanji varnosti in zdravja pri delu**, kjer ima svet delavcev močnejšo pristojnost (dolžnost skupnega posvetovanja).¹⁰ Delo na daljavo s sredstvi IKT pa nedvomno odpira številna pomembna vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu (pravica do odklopa, prekomerno gledanje v slikovni zaslon računalnika itd.). Prav v tej luči bi bilo še primerneje, da bi zakonodajalec v 91. ali 92. členu ZSDU izrecno predpisal, da se je delodajalec s sveti delavcev dolžan skupno posvetovati tudi glede vprašanj organizacije dela na daljavo s sredstvi IKT (po nemškem vzoru).

Sklepna razmišljanja

Kot smo nakazali v obeh prispevkih, je položaj svetov delavcev v dobi digitalizacije **moč dodatno okrepiti.** »Tam, kjer je volja, tam je pot«, dokazujejo tudi v prejšnji številki Ekonomske demokracije predstavljene spremembe nemške ureditve, ki so v celoti ciljno in sistematično usmerjene v krepitev položaja sveta delavcev oziroma delavske participacije v Nemčiji.

Tudi v Sloveniji je **večina teh rešitev nujna in normativno izvedljiva.** Oris možnih predlogov smo podali v predmetnem prispevku. Slednji pa naj služijo kot izhodišče za nadaljnja raziskovanja in razpravo. Pri tem se nam zdi nujno potrebno, da tudi zakonodajalec delavcem in podjetjem pošlje jasni signal, da je močnejše sodelovanje voljenih delavskih predstavnikov pri prihajajoči digitalizaciji in preobrazbi podjetij nujno potrebno. Menimo, da gre za vprašanja, pri katerih morajo sodelovati tako sveti delavcev kot sindikati. Za uresničitev slednjega cilja pa je predvsem na zakonodajalcu, da **okrepi in konkretizira pristojnosti svetov delavcev po ZSDU ter da sprejme ostale ukrepe, ki bodo olajšali in spodbujali ustanavljanje svetov delavcev.**

Delavska participacija je odlična možnost delavcev, da v podjetju sodelujejo, razvijejo občutek pripadnosti, so bolj obveščeni ipd. – zato je škoda vsake neizkoriščene priložnosti oziroma ne ustanovljenega sveta delavcev.

področju kadrovskih vprašanj). Tovrstno strokovno mnenje bi se v teh primerih štelo za **nujen strošek**, potreben za delo sveta delavcev, ki jih krije delodajalec (glej 65. člen ZSDU). S tem bi se poenostavil dostop sveta delavcev do strokovnega mnenja. Še bolje pa bi bilo slediti nemškemu vzoru, ki dodatno določa, da za vprašanja, povezana z umetno inteligenco, ni treba preverjati, ali je pridobitev mnenja neodvisnega strokovnjaka (nujno) potrebna, saj se to domneva.

najmanj dolžnost skupnega posvetovanja, za kar bi bilo treba dopolniti 91. člen ZSDU. Po nemškem vzoru pa morda celo soodločanja, saj ima tam, denimo, svet delavcev pravico do soodločanja v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu (6. točka, 1. odstavek 87. člena BetrVG). Tovrstni sistemi bodo v prihodnje še pogosteje temeljili na umetni inteligenci.

⁹ To pomeni, da seznanjeni svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

¹⁰ Ob 91. in 92. členu ZSDU glej tudi določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11), med drugim, 45. člen (sodelovanje delavcev pri upravljanju), 46. člen (dolžnost posvetovanja), 47. člen (položaj delavskega zaupnika), 48. člen (pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika).