

Priporočila za modernizacijo normativnih podlag za delovanje svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence

V Nemčiji so nedavno sprejeli nov Zakon o modernizaciji dela svetov delavcev (Betriebsräte-modernisierungsgesetz), s katerim so novelirali njihov, "nemški ZSDU", kar kaže na to, da se pri njih s tem področjem zelo resno in aktualno ukvarjajo. Dopolnitve njihovega zakona so bile namreč sprejete z namenom ureditve delovanja svetov delavcev v dobi digitalizacije in umetne inteligence. Torej, gre za zelo aktualne spremembe, ki nekako sledijo oziroma vsaj poskušajo slediti spremembam, ki se (še posebej v zadnjem času) z veliko naglico dogajajo v sodobnem poslovnem okolju. Uporaba novih tehnologij je namreč kar konkretno spremenila načine dela in odprla številne nove problematike. Skratka, v Nemčiji poskušajo iti tudi na tem področju čim bolj v korak s časom. Žal pa to težko rečemo tudi za Slovenijo!



Pišeta:
Mitja Gostiša in Aljoša Polajžar

Zastarelost veljavnega ZSDU

Kot smo nedavno že zapisali v uvodniku k eni od prejšnjih številki te revije, smo v Sloveniji na področju normativnega razvoja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju (soupravljanja zaposlenih) kljub radikalnim spremembam, ki se z veliko naglico dogajajo v družbenoekonomski realnosti, in katerim bi morala tekoče slediti tudi veljavna zakonodaja, na tem področju **kar nekako »obtičali v času«**. In krepko zaostali za razvojno prodornejšimi državami.

Ko smo kmalu po osamosvojitvi, leta 1993, dobili Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), je bil ta takrat – vsaj glede osnovnih sistemskih rešitev – praktično "kopiran" iz nemškega, kar je pome-

nilo, da smo s tem dobili **kar precej kvaliteten in napreden zakon** na področju soupravljanja zaposlenih. Ampak, medtem ko se Nemci od takrat naprej še vedno zelo intenzivno ukvarjajo z napredkom, je pri nas žal vse obstalo bolj ali manj na isti točki. To pomeni, da imamo skoraj 30 let že praktično isti zakon, ki je bil včasih, kot rečeno, vsekakor napreden, sedaj, po toliko časa, pa je **že kar konkretno zastarel in nujno potreben sprememb**. Vmes je bil sicer deležen nekaj manjših "kozmetičnih" popravkov, a še ti so šli kvečjemu bolj v smeri **zmanjševanja soupravljalских pravic**, kot obratno. Vse ostalo pa ostaja isto. Pa tudi nobene resne politične volje žal zaenkrat še ni zaznati, da se karkoli spremeni na tem področju, kar velja tako za trenutno vlado kot tudi za prejšnje. Pristojni organi namreč še kar naprej vztrajajo oziroma se slepijo s tezo, da imamo v Sloveniji (še vedno) »dober zakon« in da smo v tem pogledu še vedno enako napredni kot na začetku, ter da je problem bolj v njegovi implementaciji in uporabi v praksi, kot v zakonu samem. Kar pa seveda ni res, saj je zelo veliko področij, ki bi potrebovala prenovo.

V vseh teh letih se je sicer že večkrat poskušalo s **konkretnimi pobudami in predlogi za ustrezne spremembe v smeri temeljitejše prenove veljavnega ZSDU, pri čemer je bilo** v glavnem vedno kreator teh iniciativ Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je na žalost sicer še vedno edina strokovna inštitucija, ki se pri nas specializirano ukvarja s tem področjem. Tako je bil nazadnje tak poskus leta 2016 s predlogom ZSDU-1, kjer je bila na podlagi izkušenj iz prakse predlagana **prenova kar 85 od 110 členov**, ki jih vsebuje trenutni zakon. Vendar pa je tudi ta poskus padel v vodo, in to zaradi nekkih povsem banalnih "proceduralnih" razlogov. Tako, da smo spet za nekaj nadaljnjih let ostali brez teh prepotrebni posodobitev.

In to je trenutno stanje na tem področju. Seveda pa to ne pomeni, da se ne bo več poskušalo. Tisti zgoraj omenjeni predlog ZSDU-1 namreč v ZSDS še vedno sproti aktualiziramo, tudi na podlagi novih rešitev iz omenjenega nemškega zakona, da bo ob primernem času pripravljen za ponovno obravnavo.

Izkušnje so nam torej pokazale, da lahko čakanje na ustrezno politično voljo zakonodajalca traja še kar precej časa. V tem času pa se seveda nadaljnji normativni razvoj sistema soupravljanja v Sloveniji nikakor ne sme ustaviti ali stagnirati! Zato je nujno tudi iskanje rešitev, ki se jih da v

prakso spraviti **tudi brez sprememb zakona – in sicer prek ustreznih sprememb in dopolnitev participacijskih dogovorov in poslovnikov**. Tudi na tak način se namreč da urejati problematike, kjer je zakon pomanjkljiv. Seveda to ni ravno idealno, kajti vsega potrebnega ni mogoče urediti na ta način brez ustreznih tudi zakonskih podlag, poleg tega pa bi zakonske spremembe lahko prinesle hitrejše, bolj konkretne in splošno zavezujoče sistemske rešitve. Tako pa je v tem primeru **več odgovornosti na posameznih svetih delavcev** in njihovi

operativni in proaktivni sposobnosti (pogajanja z delodajalcem za nadgradnjo participacijskih dogovorov in ažurno aktualiziranje svojih poslovnikov). Kljub vsemu pa tudi ta pot ponuja kar precej manevrskega prostora za vsaj nekatere najbolj nujno potrebne takojšnje izboljšave, ki niso odvisne od predhodne spremembe ZSDU.

Priporočila za spremembe ZSDU

Kot rečeno, bi bilo torej smiselno slediti nemškemu vzoru in v tem smislu **sproti**

modernizirati in aktualizirati tudi ZSDU. Zato je strokovni sodelavec ZSDS, Aljoša Polajžar, magister prava in doktorand na Pravni fakulteti univerze v Mariboru pripravil preglednico, iz katere so razvidne konkretne dopolnitve nemškega zakona ter predlagane rešitve v ZSDU (označeno z rdečo):

TOČKA 1:

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

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p style="text-align: center;">Člen 129</p> <p>Opomba: Posebna pravila zaradi pandemije COVID-19 (sprejeto začasno za čas pandemije... v nadaljevanju (ne v tem 129. členu) bodo členi, ki so bili sprejeti trajno:</p> <p>(1) Udeležba in sprejemanje odločitev na sejah sveta delavcev, osrednjega sveta delavcev, zbora delavcev, odbora mladih delavcev in pripravnikov, osrednjega odbora mladih in pripravnikov ter zbora mladih in pripravnikov, je mogoče z videokonferencami in konferenčni klici, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano. Odstavek 34 (1), tretji stavek (glede beleženja prisotnosti na zapisniku), se uporablja pod pogojem, da udeleženci svojo prisotnost potrdijo predsedniku v besedilni obliki. Enako velja za odbore, ki jih ustanovijo organi, navedeni v prvem stavku.</p> <p>(2) Prvi in drugi stavek (1) se smiselno uporabljata za upravni odbor in odbor za finance.</p> <p>(3) Srečanja v skladu s členu 42 (zbor delavcev), 53 (centralni svet delavcev) in 71 (delovna srečanja za mlade in pripravnike) se lahko izvajajo z uporabo avdiovizualne opreme, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano.</p>	<p>Na koncu poglavja »Način dela sveta delavcev« bi za primer izrednih razmer dodali:</p> <p style="text-align: center;">68.a člen (delovanje sveta delavcev v izrednih razmerah)</p> <p>(1) V primeru naravne ali druge hujše nesreče (izredne okoliščine), če izvedba seje z osebno navzočimi člani sveta delavcev predstavlja tveganje za zdravje in varnost članov sveta, je mogoča izvedba seje (in odločanje) z videokonferencami in konferenčni klici, če je zagotovljeno, da tretje osebe ne morejo dostopati do informacij o vsebini sestanka. Snemanje sestanka je prepovedano.</p> <p>Opomba: Zgled za določbo: Poslovniki seje na daljavo, npr. Občina Žalec: https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2020-01-0959/spremembe-in-dopolnitve-poslovnika-obcinskega-sveta-obcine-zalec</p> <p>Poslovnik državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13, 38/17, 46/20, 105/21 – odl. US in 111/21) ča) Seja na daljavo, 93.a člen: http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=POSL34</p>
<p style="text-align: center;">Člen 30 Seje sveta delavcev</p> <p>(1) Svet delavcev se običajno sestaja v delovnem času. Pri določanju sestankov svet delavcev upošteva operativne potrebe podjetja. Delodajalca je treba vnaprej obvestiti o datumu sestanka. Seje sveta delavcev niso javne. Potekajo kot osebno srečanje v živo.</p> <p>2) Ne glede na odstavek 1, stavek 5, je udeležba na seji sveta delavcev možna tudi preko video in telefonske konference, če:</p> <ul style="list-style-type: none"> – so pogoji za takšno udeležbo določeni v poslovniku, ki zagotavlja prednost osebnega srečanja (sej v živo). – vsaj četrtina članov sveta delavcev temu (hibridni izvedbi) ne nasprotuje v roku, ki ga določi predsednik, 	<p style="text-align: center;">57. člen</p> <p>Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom. S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - način sklicevanja sej, - sklepčnost, - način sprejemanja odločitev, - vodenje zapisnika, - sodelovanje oseb iz 61. člena tega zakona, - način konstituiranja odborov sveta delavcev.

<p>– je zagotovljeno, da se tretje osebe ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. Snemanje seje ni dovoljeno.</p> <p>3) Če seja sveta delavcev poteka z dodatno možnostjo sodelovanja prek video in telefonske konference, je zahtevana tudi prisotnost na kraju samem.</p>	<p>- vsa vprašanja iz zgornjih alinej v primeru izvedbe seje sveta delavcev na daljavo s sredstvi IKT ali vključitev na sejo sveta delavcev v živo s sredstvi IKT.</p> <p>Ob tem si je treba prizadevati za učinkovito uresničevanje sodelovanja pri upravljanju (sodelovanje na sejah, glasovanje na sejah in druga podobna vprašanja) tistih delavcev, ki opravljajo delo na domu oziroma delajo na daljavo s sredstvi IKT.</p> <p>62. člen</p> <p>Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev. Seje sveta delavcev niso javne. Potekajo kot osebno srečanje v živo.</p> <p>Direktorju družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.</p> <p>Če je seja izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.</p> <p>62.a člen</p> <p>Ne glede na prvi odstavek 62. člena, je udeležba na seji sveta delavcev možna tudi preko video in telefonske konference, če:</p> <ul style="list-style-type: none"> – so pogoji za takšno udeležbo določeni v poslovniku, ki zagotavlja prednost osebnega srečanja (sej v živo), – vsaj četrtnina članov sveta delavcev temu (hibridni izvedbi) ne nasprotuje v roku, ki ga določi predsednik. – je zagotovljeno, da se tretje osebe ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. <p>Snemanje seje ni dovoljeno.</p> <p>Če seja sveta delavcev poteka z dodatno možnostjo sodelovanja prek video in telefonske konference, je zahtevana tudi prisotnost na kraju samem.</p>
<p>Člen 33 Odločitve sveta delavcev</p> <p>(1) Če v tem zakonu ni določeno drugače, se šteje, da so sklepi sveta delavcev sprejeti, če za sklep glasuje večina prisotnih članov. Člani sveta delavcev, ki sodelujejo pri odločanju, prek video in telefonske konference se štejejo za prisotne. V primeru neodločenega izida se šteje, da je predlog zavrnjen.</p>	<p>ZSDU tega ne ureja izrecno, skladno s 57. členom ZSDU po potrebi razmisliti o spremembi poslovnikov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo).</p>
<p>Člen 34 Zapisnik</p> <p>(1) O vseh sejah sveta delavcev se vodi zapisnik, ki vsebuje vsaj besedilo vseh sprejetih odločitev in večino, s katero so bile sprejete. Zapisnik podpišeta predsednik in še en član. Priložen jim je seznam prisotnih članov, v katerega mora vsak član osebno vnesti svoje ime. Če se član sveta delavcev udeleži seje prek video in telefonske konference, mora svojo udeležbo predsedniku potrditi v besedilni obliki. Potrditev mora biti priložena zapisniku.</p>	<p>ZSDU ne ureja izrecno, skladno s 57. členom ZSDU po potrebi razmisliti o spremembi poslovnikov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo).</p>
<p>Člen 76 Spravni odbor</p> <p>(3) Spravni odbor ukrepa nemudoma. Svoje odločitve sprejema z večino glasov po izvedeni ustni obravnavi. Predsednik ne sodeluje pri glasovanju; v primeru neodločenega izida se razprava nadaljuje in predsednik sodeluje pri naslednjem glasovanju. Odločitve pravnega odbora se zabeležijo v pisni obliki, in jih podpiše predsednik</p>	<p>103. člen</p> <p>O odločitvi izda arbitražna odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Odločba je lahko izdana tudi v elektronski obliki s podpisom predsednika arbitraže s kvalificiranim digitalnim podpisom (potrdilom).</p>

(ali v elektronski obliki in podpiše predsednik s svojim kvalificiranim elektronskim podpisom) ter jih posreduje delodajalcu in svetu delavcev. Nemčija:

(Opomba: nemška določba izbrana kot primer digitalizacije izdanih odločb, sporazumov, podpisov.) Slovenija:

TOČKA 2:

Razširitev pristojnosti svetov delavcev v okviru vprašanj organizacije »mobilnega dela« (dela na daljavo s sredstvi IKT) + nadzora nad delom delavcev

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Tretje podpoglavje Socialne zadeve Člen 87 Pravice do soodločanja</p> <p>(1) Svet delavcev ima pravico do soodločanja v naslednjih zadevah, do tiste mere kot niso določene z zakonodajo ali kolektivno pogodbo:</p> <p>6. uvedba in uporaba tehničnih naprav, namenjenih spremljanju vedenja ali uspešnosti (učinkovitosti) zaposlenih;</p> <p>14. organizacija »mobilnega« dela, ki se izvaja s sredstvi IKT.</p> <p>(2) Če o zadevi iz prejšnjega pododdelka ni mogoče doseči soglasja, odloči spravni odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.</p>	<p>Obveščanje 89. člen</p> <p>Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:</p> <ul style="list-style-type: none">- spremembe v organizaciji proizvodnje,- spremembe tehnologije,- <p>Skupno posvetovanje 91. člen</p> <p>Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje:</p> <ul style="list-style-type: none">- glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe- glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT. <p>Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.</p>

TOČKA 3:

Vloga svetov delavcev pri uporabi umetne inteligence (napredne tehnologije) v podjetju (imenovanje izvedenca itd.)

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Člen 80 Splošne naloge</p> <p>(3) Pri opravljanju svojih nalog lahko svet delavcev, na podlagi podrobnejšega sporazuma z delodajalcem, pridobi mnenja strokovnjakov (vključi strokovnjake), kolikor je to potrebno za pravilno opravljanje njegovih nalog. Če mora svet delavcev ovrednotiti</p>	<p>61. člen</p> <p>Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.</p>

uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna.

65. člen

Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev. Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij za potrebe opravljanja svojih nalog (ocenitev stopnje tveganja za varstvo osebnih podatkov in poseg v druge pravice delavca ipd.), se šteje, da vključitev strokovnjaka iz 61. člena pomeni nujni strošek.

Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

Četrto podglavje

Strukturiranje, organizacija in oblikovanje delovnih mest, organizacije dela in delovnega okolja

Člen 90

Pravice do informacij in posvetovanja

(1) Delodajalec pravočasno obvesti svet delavcev o vseh načrtih v zvezi z:

3. delovnimi postopki, vključno z uporabo umetne inteligence in organizacijo dela

(2) Delodajalec se mora pravočasno posvetovati s svetom delavcev o predvidenih ukrepih in njihovih učinkih na zaposlene, pri tem pa zlasti upoštevati vpliv ukrepov na naravo dela delavcev in posledične zahteve do zaposlenih, tako da bo predloge in ugovore sveta delavcev mogoče upoštevati v načrtih. Delodajalec in svet delavcev pri svojih posvetovanjih upoštevata uveljavljena spoznanja ergonomije v zvezi s prilagajanjem delovnih mest potrebam posameznika.

Skupno posvetovanje

91. člen

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje:

- glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe
- glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu

- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).

- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Oddelek pet: Kadrovska politika

Pododdelek ena – Splošna kadrovska politika

Člen 95

Smernice za izbiro

(1) Smernice za izbiro delavcev za zaposlovanje, premestitev in odpuščanje zahtevajo soglasje sveta delavcev. Če ni dosežen dogovor o smernicah ali njihovi vsebini, se lahko delodajalec za odločitev obrne na spravni odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.

(2) V obratih z več kot 500 delavci lahko svet delavcev zahteva pripravo smernic o tehničnih, osebnih in socialnih merilih, ki jih je treba uporabiti pri sprejemanju ukrepov iz prvega stavka prejšnjega pododdelka. Če o smernicah ali njihovi vsebini ni soglasja, o zadevi odloča spravni odbor. Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.

Navedene določbe se uporabljajo tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca (napredna tehnologija). (morda kje okrog 94.a ali 97.a člena)

2a) Odstavka 1 in 2 se uporabljata tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca.“

TOČKA 4:

Razširitev vpliva pobud sveta delavcev za izvajanje poklicnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja zaposlenih.

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Drugi oddelek – poklicno usposabljanje</p> <p>Člen 96</p> <p>Spodbujanje poklicnega usposabljanja</p> <p>(1) Delodajalec in svet delavcev spodbujata poklicno usposabljanje delavcev v okviru načrta upravljanja z delavci v podjetju in v sodelovanju z organi, ki so pristojni za poklicno usposabljanje in za spodbujanje poklicnega usposabljanja. Na zahtevo sveta delavcev delodajalec določi potrebo po poklicnem usposabljanju in se z njim posvetuje o zadevah v zvezi z usposabljanjem delavcev. Svet delavcev lahko poda ustrezne predloge.</p> <p>(1a) Če v okviru posvetovanj po odstavku 1 ni mogoče doseči sporazuma o poklicnem usposabljanju, lahko delodajalec ali svet delavcev za posredovanje (mediacijo) zaprosi pravni odbor. Pravni odbor si mora prizadevati za doseg dogovora med strankama.</p> <p>(2) Delodajalec in svet delavcev zagotovita, da se zaposlenim omogoči sodelovanje v programih poklicnega usposabljanja znotraj ali zunaj obrata, ob upoštevanju operativnih potreb obrata. V zvezi s tem je treba ustrezno upoštevati tudi interese starejših zaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom in zaposlenih z družinskimi obveznostmi.</p>	<p><i>Opomba: ZSDU določb glede izobraževanja drugih zaposlenih (ki niso člani sveta delavcev) sploh nima)... morda je čas za predlog, da bi svet delavcev (skupaj s sindikati) tudi tukaj igral aktivnejšo vlogo, v vsakem primeru pa razmisliti o morebitni spremembi participacijskih dogovorov.</i></p> <p>94.a</p> <p>(v okviru poglavja o skupnem posvetovanju)</p> <p>(1) Delodajalec in svet delavcev spodbujata poklicno usposabljanje delavcev v okviru načrta upravljanja z delavci v podjetju in v sodelovanju z organi, ki so pristojni za poklicno usposabljanje in za spodbujanje poklicnega usposabljanja. Na zahtevo sveta delavcev delodajalec določi potrebo po poklicnem usposabljanju in se z njim posvetuje o zadevah v zvezi z usposabljanjem delavcev. Svet delavcev lahko poda ustrezne predloge.</p> <p>(1a) Če v okviru posvetovanj po odstavku 1 ni mogoče doseči sporazuma o poklicnem usposabljanju, lahko delodajalec ali svet delavcev za posredovanje (mediacijo) zaprosi pravni odbor. Pravni odbor si mora prizadevati za doseg dogovora med strankama.</p> <p>(2) Delodajalec in svet delavcev zagotovita, da se zaposlenim omogoči sodelovanje v programih poklicnega usposabljanja znotraj ali zunaj obrata, ob upoštevanju operativnih potreb obrata. V zvezi s tem je treba ustrezno upoštevati tudi interese starejših zaposlenih, zaposlenih s krajšim delovnim časom in zaposlenih z družinskimi obveznostmi.</p>

TOČKA 5:

Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev (dodatno varstvo pred odpovedjo, poenostavljen volilni postopek)

Nemčija: Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	Slovenija: ZSDU – predlogi za možne dopolnitve
<p>Člen 14</p> <p>Volilna pravila</p> <p>(1) Svet delavcev se izvoli neposredno s tajnim glasovanjem.</p>	<p>15. člen</p> <p>Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.</p> <p><i>Opomba: ta določba ni bila spremenjena niti v nemškem, niti v slovenskem zakonu. Služi zgolj kot izhodišče, da bo to načelo treba upoštevati v vseh primerih morebitnih drugih rešitev.)</i></p>

STARO: 14 (volilna pravila)

(4) Vsako kandidatno listo, ki jo predložijo delavci, podpiše najmanj dvajsetina delavcev z glasovalno pravico, vendar najmanj trije zaposleni z glasovalno pravico; v obratih z največ dvajsetimi delavci z glasovalno pravico praviloma zadostuje podpis dveh zaposlenih z glasovalno pravico. Podpisi petdeset zaposlenih z glasovalno pravico zadostujejo v vseh primerih.

NOVO: "14 (volilna pravila)

(4) V podjetjih z običajno do 20 delavcev z volilno pravico ni treba podpisovati volilnih predlogov. V podjetjih, ki imajo na splošno od 21 do 100 zaposlenih z glasovalno pravico, morata kandidature podpisati najmanj dva delavca, ki imata pravico do glasovanja, v podjetjih z več kot 100 zaposlenimi, ki imajo pravico do glasovanja, pa vsaj dvajset delavcev z glasovalno pravico. V vsakem primeru zadostuje podpis 50 zaposlenih z glasovalno pravico..."

Kandidiranje članov sveta

27. člen

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;

- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;

- v družbi z nad 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;

- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni. Predlogom kandidatov za člane sveta delavcev iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka je potrebno priložiti podpise delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev.

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno priložiti podpisov delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev

Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

Člen 14a

Poenostavljen volilni postopek za mala podjetja

(1) Sveti delavcev se izvolijo v dveh korakih v podjetjih, ki imajo običajno pet do petdeset (spremenjenih v: do 100) zaposlenih z glasovalno pravico. Volilni odbor v skladu s členom 17a (3) je izvoljen na prvi volilni seji. Svet delavcev se izvoli neposredno s tajnim glasovanjem na drugi volilni seji. Ta volilna seja bo potekala en teden po volilni seji, na kateri je bil izvoljen volilni odbor.

(2) Seznami kandidatov se lahko predložijo do konca volilne skupščine, na kateri je volilni odbor izvoljen v skladu s členom 17a, odstavka 3, člen 14 (4) pa se uporablja za kandidatne liste zaposlenih, pod pogojem, da te liste kandidatov, predloženih na tej volilni seji, ni treba predložiti v pisni obliki.

(3) Ne glede na prvi in ??drugi stavek pododstavka (1) tega člena, če je svet delavcev, osrednji svet delavcev ali svet delavcev imenoval volilni odbor v podjetjih, ki običajno imajo od pet do petdeset (spremenjenih v: do sto) zaposlenih z glasovalno pravico, 17a, klavzula 1 v povezavi z členom 16 ali delovno sodišče v skladu s členom 17a klavzule 4a, se svet delavcev izvoli neposredno s tajnim glasovanjem samo na eni volilni seji. Seznami kandidatov se lahko predložijo najkasneje en teden pred volilno sejo, na kateri je izvoljen svet delavcev; brez vpliva na člen 14 (4).

(4) Tisti zaposleni z glasovalno pravico, ki ne morejo sodelovati na volilni seji, na kateri je izvoljen svet delavcev, imajo možnost pisno glasovati. (te določbe redni postopek nima)

(5) V obratih, ki imajo običajno enaindvajset do sto zaposlenih (spremenjenih v: 101 – 200) z glasovalno pravico, se lahko volilni odbor in delodajalec dogovorita o uporabi poenostavljenega volilnega postopka.

26. člen

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

V primeru iz prvega odstavka tega člena se sme glasovati le na enem volišču.

V primeru iz prvega odstavka tisti delavci, ki ne morejo sodelovati na konstitutivni seji, na kateri je izvoljen svet delavcev, imajo možnost pisno glasovati.

<p>Zakon o varstvu pred odpovedjo - "Dismissal Protection Act – Kündigungsschutzgesetz (KSchG)</p>	<p>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, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČmIS-A)</p>
<p style="text-align: center;">Drugi razdelek</p> <p style="text-align: center;">Varstvo pred odpovedjo v okviru sodelovanja pri upravljanju in zastopanja delavcev</p> <p style="text-align: center;">Člen 15</p> <p style="text-align: center;">Nedopustnost odpovedi</p> <p><i>(Opomba: Člen je kompleksno zastavljen (zaradi vseh faz in različnih korakov v postopku za ustanovitev sveta delavcev), zato obstaja nekaj težav z razumevanjem vprašanja, kako to idejo prenesti v slovenski pravni red in podrobneje definirati osebe, ki so varovane – torej ne samo izvoljene člane sveta delavcev..., ampak tudi druge kandidate na volitvah, pobudniki za ustanovitev sveta delavcev itd.). Zato je predlagana poenostavljena dikcija, kajti tako ali tako v okviru te teme ne gre za tako bistven vidik, tako da tukaj zaenkrat ne kaže zahajati preveč v podrobnosti, ampak se lahko ta ideja bolj podrobno razdela ob kaki drugi priložnosti.)</i></p> <p>POVZETEK ostalih odstavkov 15. člena: Varovani pred odpovedjo (v obdobju do volitev in v določenem obdobju po volitvah): volilni kandidati, člani volilnih odborov, določeno število delavcev, ki skličejo zbor delavcev za ustanovitev sveta delavcev, določeno število delavcev, ki predlagajo kandidate itd... razen če so izpolnjeni pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, h kateri poda soglasje svet delavcev ali v odsotnosti soglasja na predlog delodajalca delovno sodišče.</p> <p>(3b) Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki izvaja pripravljalne ukrepe za ustanovitev sveta delavcev ali zastopstva delavcev v organih družbe in je predložil javno overjeno izjavo, v kateri je navedeno, da namerava ustanoviti svet delavcev ali zastopstvo delavcev v organih družbe, je nedopustna, če temelji na odpovednih razlogih v zvezi z osebo ali vedenjem delavca, razen če obstajajo dejstva, ki utemeljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Varstvo pred odpovedjo traja od predložitve izjave v skladu s prvim stavkom tega odstavka do časa vabila (sklica) seje volilnega odbora ali zbora delavcev v skladu s § 17 (3), § 17a številka 3 stavek 2, 115 odstavka 2 številka 8 stavek 1 BetrVG, vendar najdlje tri mesece.</p>	<p style="text-align: center;">90. člen</p> <p style="text-align: center;">(neutemeljeni odpovedni razlogi)</p> <p>Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije, - <p>Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo</p> <p style="text-align: center;">112. člen</p> <p style="text-align: center;">(predstavniki delavcev)</p> <p>(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter - imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, <p>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.</p> <p>(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.</p> <p>(2a) Pod pogoji iz navedenega člena delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi tudi drugim delavcem, ki so sodelovali pri ustanovitvi sveta delavcev (kot predlagatelji kandidatov, člani volilnega odbora, sklicatelji zbora delavcev z namenom ustanovitve sveta delavcev in druge podobne vloge) in na volitvah niso bili izvoljeni v svet delavcev. Varstvo traja vse od aktivnega delovanja varovanega delavca v postopku za ustanovitev sveta delavcev do 6 mesecev po izvedenih volitvah v svet delavcev.</p> <p>(2b) Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki izvaja pripravljalne ukrepe za ustanovitev sveta delavcev ali zastopstva delavcev v organih družbe in je predložil javno overjeno izjavo, v kateri je navedeno, da namerava ustanoviti svet delavcev ali zastopstvo delavcev v organih družbe, je nedopustna, če temelji na odpovednih razlogih v zvezi z osebo ali vedenjem delavca (krivdni razlog ali razlog nesposobnosti), razen če obstajajo dejstva, ki utemeljujejo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Varstvo pred odpovedjo traja od predložitve izjave v skladu s prvim stavkom tega odstavka do razpisa volitev v svet delavcev, vendar največ 3 mesece.</p>

Priporočila za spremembe participacijskih dogovorov in poslovnikov

1. Komunikacija in delovanje SD na daljavo

Glede na to, da se v zadnjem času (tudi kot posledica pandemije Covid-19) vedno več organizacij odloča za **uvajanje dela na**

domu/na daljavo ali pa to same po sebi zahtevajo izredne razmere (če npr. izvedba seje z osebno navzočimi člani predstavlja tveganje za njihovo zdravje in varnost) je smiselno v **poslovniku urediti tudi**

vprašanja komunikacije in načina delovanja SD v teh razmerah.

In sicer z **opredelitvijo najmanj naslednjih vprašanj:**

1. Načelna ureditev možnosti izvedbe sej po potrebi tudi s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), torej v obliki videokonferenc in konferenčnih klicev in sicer:

- tako za primere, ko vsi člani med seboj komunicirajo na daljavo,
- kot tudi za »kombinirane« primere, ko je de članov tudi fizično prisotnih na seji, le del članov, ki so iz takšnih ali drugačnih razlogov odsotni (npr. delajo od doma, so na službeni poti ipd.), se vključuje na sejo prek videopovezave.

2. V kakšnih konkretnih objektivnih okoliščinah se lahko seje izvajajo na tak način?

3. Kako se skliče takšno sejo, določi dnevni red, izvede avtentifikacija (potrditev pristnosti) članov, ugotavlja sklepčnost ter omogočajo razprave in glasovanja vsem udeležencem?

4. Kako zagotoviti tajnost glasovanja »na daljavo«?

5. Kako je s podpisovanjem elektronskih dokumentov (npr. z digitalnim potrdilom, ...)

6. itd.

Hkrati je smiselno s **participacijskim dogovorom** dogovoriti, da organizacija zagotovi vso potrebno IKT in njeno varnost, možnost dostopa vsem članom do nje,

2. Izvedba volitev svetov delavcev s pomočjo IKT (»E-volitve«)

Številni sveti delavcev so se med epidemijo znašli v situaciji, ko zaradi veljavnosti aktualnih posebnih ukrepov, obenem pa tudi zaradi izredno hitre širitve »dela na domu«, ki jo je nedvomno pričakovati tudi v prihodnje, v praksi objektivno **niso mogli oziroma ne morejo zakonito izpeljati volitev novih delavskih predstavništev**, tj. novega sveta delavcev in/ali novih predstavnikov delavcev v organih družbe pred iztekom mandata dosedanjim. Dejstvo je torej, da uporaba E-volitev v svete delavcev v praksi čedalje bolj postaja **neke vrste nujnost**, čeprav jih ne ZSDU in ne katerikoli drug predpis zaenkrat še **ne predvideva**, in čeprav v zvezi z njimi obstaja **vrsta zadržkov in pomislekov**. Zato bo kljub vsemu treba razmišljati, da se jih poskuša v praksi vsaj do neke mere **»legitimizirati«** vsaj prek njihove ureditve v **avtonomnih pravnih aktih**, zlasti v poslovnih svetov delavcev, računajoč pri tem na to, da jih bo kot take v dani situaciji priznala vsaj sodna

praksa, ki je glede tega zaenkrat žal prav tako še nimamo. Brez tega bo v teh uvo doma omenjenih pogojih namreč v praksi v mnogih primerih **skoraj nemogoče zadošiti zakonskim pogojem**, da:

- morajo biti volitve v SD izvedene tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena ZSDU),
- so volitve veljavne le, če se jih udeleži več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico (prvi odstavek 42. člena ZSDU).

Na podlagi nekaterih že obstoječih dobrih praks, bo treba v zvezi s tem v poslovnih posebej in podrobneje urediti **številna odprta vprašanja izvajanja določenih volilnih opravil in postopkov s pomočjo IKT na način, ki bo omogočal tudi enakopravno udeležbo »delavcev na daljavo«**, na primer:

- način objave sklepa o razpisu volitev;
- oblika in način sklica in izvedbe zбора delavcev z možnostjo sodelovanja delavcev na domu;
- delovanje volilne komisije v teh razmerah;
- način zbiranja predlogov kandidatov za delavske predstavnike tudi z kvalificiranimi elektronskimi podpisi;
- način zagotavljanja tajnosti e-glasovanja;
- itd.

Opomba: V razpravi na posvetu ZSDS na nedavnem strokovnem posvetu v Ankaranu se je glede uvajanja E-volitev izoblikovalo stališče, da naj bi se te ne bi uporabljale kot **»splošen nadomestek«** za neposredno glasovanje na voliščih, temveč le kot njegova **»dopolnitev«**, ki lahko skladno z zgoraj navedenima dvema temeljnima zakonskima zahtevama glede veljavnosti volitev omogoči udeležbo tudi vsem delavcem na domu in drugim, ki se iz takšnih ali drugačnih objektivnih razlogov ne morejo udeležiti neposrednega glasovanja. Priporoča se torej (le) **»kombinacija«** obeh načinov glasovanja. Ker pa bo, kot rečeno, v zvezi s tem v vsakem primeru treba predhodno normativno urediti še precej **»tehničnih«** izvedbenih podrobnosti, se priporoča, da naj se za te primere zaenkrat v poslovnih SD **le načelno odpre možnost delne izvedbe glasovanja tudi v e-obliki (tako da dobijo ustrezno pravno podlago)**, s tem, da pa se hkrati določi obveznost predhodne podrobnejše ureditve vseh omenjenih izvedbenih po-

drobnosti še s **posebnim Pravilnikom o E-volitvah**. Za pripravo teh pravilnikov pa bo treba – glede na to, da gre zaenkrat še za precej »nepopisan list« (edine konkretnejše praktične izkušnje s tem imajo zaenkrat v Svetu delavcev NLB d.d.) – še dodatno okrepiti medsebojno izmenjavo izkušenj med sveti delavcev znotraj ZSDS, predvsem pa tudi angažirati ustrezno strokovno s tega področja.

3. Problematika snemanja sej SD – tako videokonferenčnih kot »običajnih«

Glede tega vprašanja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju nima nobenih posebnih določb, ampak vsa »interna« vprašanja o načinih dela SD, kamor sodi tudi morebitno snemanje njegovih sej, **praktično v celoti prepušča ureditvi v poslovniku sveta delavcev**. Vendar pa v tem smislu seveda ne zadostuje zgolj kratka določba, ki jo je zaslediti v nekaterih poslovnih setov delavcev, kot na primer: *»Seje sveta delavcev se lahko tudi snemajo»*.

Načeloma namreč snemanje sej sveta delavcev, kot rečeno, **samo po sebi res ni protizakonito** (poznano je sicer tudi v nekaterih drugih primerih, denimo, pri sejah Državnega zbora in njegovih delovnih teles, sejah občinskih svetov, sejah organov društev in drugih pravnih oseb itd.), vendar pa je treba pri tem **upoštevati predvsem tudi zakonodajo s področja varstva osebnih podatkov** (zlasti Zakon o varstvu osebnih podatkov in Splošno uredbo EU o varstvu osebnih podatkov), ki v zvezi s tem postavlja vrsto pogojev, na katere v svojih številnih mnenjih, izdanih na to temo, posebej opozarja tudi Informacijski pooblaščenec (v nadaljevanju: IP). Ta namreč v teh svojih mnenjih izrecno poudarja, da posameznikov glas (in v primeru video snemanja tudi njegova podoba) vselej povesta več kot le zapis njegovih besed, četudi bi ta bil v obliki magnetograma. Glede na navedeno ni dvoma, da **snemanje pomeni poseg v zasebnost in varstvo osebnih podatkov** ter da je takšen poseg dopusten le na podlagi ustreznega pravnega temelja.

Pravni podlagi za obdelavo osebnih podatkov, ki v konkretnem primeru, torej v povezavi z dopustnostjo snemanja sej sveta delavcev, prideta najbolj v poštev, sta:

(a) privolitve v obdelavo osebnih podatkov, oziroma,

(b) obdelava je potrebna zaradi zakonitih interesov.

Navedeno pomeni, da je treba snemanje sej, kadar se te ne snemajo zaradi zakonitih interesov sveta delavcev, snemati vedno **s privolitvijo vseh udeležencev na seji**. Privolitev mora biti prostovoljna, specifična, informirana in nedvoumna. Svet delavcev ima torej vselej možnost, da sam opredeli način organizacije svojega dela in to uredi s svojim poslovnikom, pri čemer pa mora, kot rečeno, upoštevati omenjene predpise o varstvu podatkov. V obeh primerih bi bilo torej primerno, če svet delavcev snemanje uredi z ustreznim notranjim aktom. In če so določbe poslovnika o snemanju sej in uporabi posnetkov dovolj natančne in brez omejitve dostopne – vsaj interni – javnosti, bi lahko šteli, da je privolitev v obdelavo osebnih podatkov, kot jo za določene namene ureja poslovnik, **podana že z udeležbo na seji**.

Prav tako morajo biti snemani v vsakem primeru **pred snemanjem seznanjeni z dejstvom**, da se seja snema, namenom snemanja, kdo je naročnik snemanja in drugimi podatki, ki jih zahtevata 13. in 14. člen Splošne uredbe.

Glede **roka hrambe posnetkov** IP pojasnjuje, da Splošna uredba to ureja v točki (e) člena 5(1), ki določa načela v zvezi z obdelavo osebnih podatkov, in sicer so lahko osebni podatki hranjeni v obliki, ki dopušča identifikacijo posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki, **le toliko časa, kolikor je potrebno za namene, za katere se osebni podatki obdelujejo**. To pomeni, da pravna podlaga za hrambo osebnih podatkov odpade z izpolnitvijo namena, za katerega so bili osebni podatki zbrani in nadalje obdelovani. Če je namen zvočnega snemanja sej v pripravi zapisnika, potem ni videti, da bi svet delavcev imel podlago za hrambo teh podatkov tudi po tem, ko je zapisnik pripravljen in dokončno potrjen.

Vse poslovnike svetov delavcev, ki zdaj zgolj »na splošno« dovoljujejo snemanje sej, bi bilo torej treba **bistveno dopolniti**. In sicer predvsem z natančno opredelitvijo najmanj naslednjih vprašanj (in verjetno še kakšnih drugih):

- namen snemanja sej,
- ali se lahko snemajo tudi nejavne oziroma zaprte seje SD,
- dostopnost posnetkov tretjim osebam in dopustnost obdelave iz njih razvidnih »osebnih podatkov«,
- čas hranjenja posnetkov itd.,

brez česar se po mojem mnenju sej ne bi smele snemati brez privoljenja vseh navzočih.

Izhajajoč iz zakonsko opredeljene vloge in funkcij svetov delavcev načeloma ni videti kakega drugega možnega »dopustnega« smisla in namena snemanja sej kot to, da je **ta posnetek namenjen izključno le izdelavi zapisnika seje**. Kar pomeni, da bi bilo treba takoj, ko je le-ta sprejet, posnetke sej nemudoma izbrisati. Če je morda namen še kak drug, pa bi bilo treba za njegovo nadaljnjo uporabo pridobiti soglasje vseh na seji prisotnih.

4. Vpeljava nadzornih sistemov/tehnologij

Vse več organizacij se odloča za uvedbo tehnologij s katerimi je, med drugim, mogoče **spremljanje opravljanja dela zaposlenih, njihovega vedenja ali ugotavljanja uspešnosti, učinkovitosti njihovega dela**. Običajno gre za videonadzor, ki se opravlja v prostorih delodajalca, vendar pa se v zadnjem času v vse večji meri pojavlja tudi v primerih dela od doma oz. na daljavo. Zato je smiselno s participacijskim dogovorom doseči obveznost delodajalca vsaj po obveščanju in skupnem posvetovanju s svetom delavcev, še bolj pa, da mora delodajalec za **vedbo kakršne koli nadzorne tehnologije najprej pridobiti soglasje sveta delavcev**. V participacijskem dogovoru bi bilo torej potrebno opredeliti naslednja vprašanja:

- pogoji in okoliščine, ki upravičujejo uvedbo nadzornih sistemov;
- obveznost obveščanja vseh zaposlenih o izvajanju nadzora;
- nujna vključitev zunanega strokovnjaka pri presoji uvedbe in uporabe nadzora – avtomatsko strošek delodajalca;
- zagotavljanje varovanja osebnih podatkov zaposlenih
- čas hranjenja podatkov in dostopnost tretjim osebam
- preverjanje skladnosti izvajanja nadzora z zakonskimi določili – skladnost lahko preverja SD
- sodelovanje SD pri oblikovanju internih pravil za izvajanje nadzora
- posebnosti nadzora zaposlenih, ki delajo od doma oz. na daljavo

5. Druge priporočljive avtonomne rešitve po vzoru na nemško zakonodajo

Praktično vsa konkretna vprašanja, ki se odpirajo v zvezi z morebitnim prenosom predstavljenih nemških rešitev tudi v ZSDU, so praviloma takšne narave, da jih je mogoče tudi pri nas (dokler tega ne bo morda

uredil ZSDU) **takoj »spraviti v življenje«**, in sicer z ustreznimi dopolnitvami bodisi **poslovnikov SD** bodisi – kadar gre za rešitve, ki jih je mogoče uveljaviti le ob strinjanju delodajalca (npr. če je treba zagotoviti finančna sredstva za nakup ustreznih avdiovizualnih sredstev in orodij), z dopolnitvami veljavnih **participacijskih dogovorov**. V nadaljevanju se osredotočamo le na omenjena odprta vprašanja, medtem ko tista, ki so vezana na predhodno spremembo samega ZSDU zaenkrat puščamo ob strani.

1. Javnost sej sveta delavcev

Nemška rešitev: *tretje osebe se ne morejo seznaniti z vsebino sestanka. V zvezi s tem se odpira vprašanje, ali to velja le za primere snemanja sej, ali so tudi siceršnje seje SD načeloma zaprte za javnost oz. »nejavne«.*

Gre za zelo zanimivo **načelno vprašanje**, kajti pri nas imamo doslej (tudi v poslovniki) uveljavljen ravno nasproten princip – seje so načeloma javne (to pomeni, da se jih lahko udeleži kot opazovalec katerikoli delavec tudi brez posebnega povabila, le izjemoma se lahko SD odloči, da bo seja »zaprtega tipa«.

Morda bi bilo treba razmisliti, da se **to načelo (tudi v veljavnih poslovniki SD) res eventualno »obrne na glavo«**, kajti ne nazadnje SD ni nek »javni organ«, tako kot npr. državni zbor in organi lokalnih skupnosti in ni dolžan – že v fazi razprave in sprejemanja odločitev – delovati pod »kontrolno« javnosti, ampak so lahko javne le njegove odločitve. Stvar je vsekakor vredna razmisleka.

2. Soodločanje pri organizaciji »mobilnega dela«

Nemška rešitev: *SD ima po novem pravico do »soodločanja s soglasjem« tudi pri organizaciji »mobilnega« dela, ki se izvaja s sredstvi IKT.*

S to rešitvijo bi bilo smiselno po možnosti dopolniti tudi naše veljavne participacijske dogovore, se pravi, med vprašanja, kjer ima SD pravico do soodločanja, dodati, na primer, odločitve:

- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT
- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).
- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljave nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

3. Vključitev SD v odločanje o uporabi umetne inteligence

Nemška rešitev: Delodajalec mora SD pravočasno obvestiti in se z njim posvetovati o vplivih na zaposlene o vseh delovnih postopkih in organizaciji dela, vključno z **morebitno vpeljavo »uporabe umetne inteligence«**.

Skladno s tem bi torej veljalo tudi v naših PDog **dopolniti določbe o obveznem predhodnem skupnem posvetovanju**, in sicer še z odločitvami glede:

- vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).
- vprašani vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.

- organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT.

4. Vključitev strokovnjakov ob odločanju SD o uporabi umetne inteligence

Nemška rešitev: »Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna.«

Tudi to rešitev bi veljalo **smiselno prenesti v naše PDog**, tako da bi se v teh primerih strošek najema strokovnjakov štel kot »nujni strošek« po prvem odstavku 65. člena ZSDU. Konkretna določba bi se lahko glasila: »Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij za potrebe opravljanja svojih nalog (ocenitev stopnje tveganja za varstvo osebnih podatkov in poseg v druge pravice delavca ipd.),

se šteje, da vključitev strokovnjaka iz 61. člena pomeni nujni strošek.«

5. Vključitev SD v odločanje o poklicnem usposabljanju delavcev

Nemška rešitev: Svet delavcev in delodajalec se obvezno posvetujeta tudi o **problematiki omogočanja poklicnega usposabljanja delavcem in o načrtih tega usposabljanja**. Če v okviru tega posvetovanja ni mogoče doseči sporazuma, lahko svet delavcev zahteva zaprosi za **posredovanje (mediacijo) t. i. spravnega odbora**.

Po možnosti bi veljalo s PDog tudi pri nas v tem smislu razširiti »pristojnosti« sveta delavcev tudi na omenjeno področje poklicnega izobraževanja in usposabljanja delavcev, ki je brez dvoma zelo pomembno področje uresničevanja interesov delavcev.



Piše:
Lucija Glavič

S Certifikatom Družbeno odgovoren delodajalec do krepitve avtonomije ter vključenosti zaposlenih

Ekvilib Inštitut je na pobudo Združenja svetov delavcev Slovenije s slednjim združil moči v prizadevanjih za nadgradnjo ukrepov certifikata Družbeno odgovoren delodajalec z namenom večje vključenosti zaposlenih prek svetov delavcev v postopek ter višje stopnje avtonomije zaposlenih ter njihove participacije pri upravljanju podjetja oziroma organizacije.

Družbena odgovornost delodajalcev in vloga zaposlenih pri tem

Družbena odgovornost organizacij izhaja in se povezuje s **konceptom trajnostnega razvoja**. Trajnostni razvoj sicer za naš planet in človeštvo pomeni nujo pravičnega in vzdržnega razvoja in spodbudno je, da ta koncept v zadnjem času pridobiva na veljavi ne le med prebivalstvom, na državni ravni in mednarodno, temveč tudi med gospodarskimi subjekti, ki želijo poslovati uspešno v vseh vidikih svo-

jega delovanja. Ta trend je moč zaznati tako v gospodarstvu kot v civilno družbenem delovanju.

Če je trajnostni razvoj širši pojem pa **družbena odgovornost organizacij predstavlja konkretno orodje za doseg ciljev trajnostnega razvoja** in označuje celovit koncept, ki v svoje bistvo integrira etično delovanje in se pri svojem delovanju odziva na pričakovanja ter interese deležnikov. Načelo vključevanja deležnikov sledi razvoju deležniške teorije, ki za razliko od Friedmanove teorije delničarjev oziroma lastnikov kot edinih pomembnih

deležnikov, **vse relevantne deležnike pojmuje kot enakovredne in enako pomembne**. Vrednost podjetja namreč ni sestavljena le iz kapitala lastnikov, temveč tudi iz socialnega kapitala skupnosti zaposlenih in drugih deležnikov ter okoljskega kapitala v obliki naravnih virov. Če velja torej, da je lastnik najbolj vpliven deležnik, kupec je kralj in celo dobavitelji zaradi okrnjenih dobavnih verig v zadnjem času vedno bolj pridobivajo na pomenu, potem bi morali imeti **zaposleni vsaj takšno veljavo, če ne še večje**, pa je pogosto žal (še) nimajo.