

Priporočila za modernizacijo normativnih podlag za delovanje svetov delavcev v dobi digitalizacije

V Nemčiji so nedavno sprejeli nov Zakon o modernizaciji dela sveta delavcev (Betriebsratmodernisierungsgesetz) 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 oz. vsaj poskušajo slediti spremembam, ki (se še posebej v zadnjem času) pojavljajo v našem poslovnem okolju. Uporaba novih tehnologij je namreč kar konkretno spremenila načine dela in odprla številne nove problematike. Skratka, v Nemčiji poskušajo iti čim bolj v korak s časom. Žal pa to težko rečemo tudi za Slovenijo!

V Sloveniji smo kmalu po osamosvojitvi, leta 1993, dobili Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki je bil takrat praktično "kopiran" iz nemškega, kar je pomenilo, 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**, pa je pri nas nekako vse obstalo na isti točki. To pomeni, da imamo skoraj 30 let že praktično isti zakon, ki je bil včasih napreden, sedaj po toliko časa pa je že kar konkretno zastarel – in nujno potreben sprememb. Vmes je bil sicer deležen nekaj manjših "kozmetičnih" popravkov, ki pa so šli kvečjemu bolj v smeri **zmanjševanja soupravljalских pravic**, kot obratno. Vse ostalo ostaja isto.

Prav tako kar nekako ni nobene resne politične volje, da se kar koli spremeni na tem področju, kar velja tako za trenutno vlado kot tudi za prejšnje. Pristojni organi še kar **naprej vztrajajo oz. se slepijo**, da imamo dober zakon in da smo še vedno napredni, ter da je problem bolj v sami implementaciji in uporabi v praksi, kot v samem zakonu. Kar pa seveda ni res, saj je veliko področij, ki bi potrebovala prenavo.

V vseh teh letih se je sicer že večkrat poskušalo s pobudami za ustrezne spremembe – vedno je bilo kreator teh pobud Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ki je na žalost še vedno edina strokovna inštitucija, ki se 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, praktično zaradi nekih banalnih "proceduralnih" in "tehničnih" razlogov. Tako, da smo spet za nekaj 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 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 in iz tega razloga pa se seveda nadaljnji razvoj 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 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, saj bi zakonske spremembe prinesle bolj konkretne 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 še vedno ponuja dovolj manevrskega prostora za izboljšave.

Priporočila za spremembe ZSDU

Kot rečeno, bi bilo torej smiselno slediti nemškemu vzoru in v tem smislu sproti aktualizirati tudi ZSDU. Zato je strokovni sodelavec ZSDS, Aljoša Polajžar, magister prava in doktorski študent na Pravni fakulteti univerze v Mariboru pripravil preglednico iz katere so razvidne konkretne dopolnitve nemškega zakona ter predlagane rešitve v ZSDU (označeno z rdečo):

<u>TOČKA 1:</u>	
Ukrepi za poenostavitev delovanja svetov delavcev »v digitalni obliki« (online, na daljavo)	
<u>Nemčija:</u> Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	<u>Slovenija:</u> ZSDU - predlogi za možne dopolnitve <i>(Opomba: v času epidemije COVID 19 zakonodajalec ni posegel v ZSDU)</i>
<p style="text-align: center;">Člen 129</p> <p><i>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:</i></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>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 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>(2) Prvi in drugi stavek (1) se smiselno uporabljata za upravni odbor in odbor za finance.</p> <p>(3) Srečanja v skladu s členi 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 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 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. Snemanje seje ni dovoljeno. <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 style="text-align: center;">57. člen</p> <p>Način dela sveta delavcev se uredi s poslovníkom.</p> <p>S poslovníkom 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>- 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 style="text-align: center;">62. člen</p> <p>Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upošteva 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 style="text-align: center;">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 poslovníku, 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 style="text-align: center;">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 zavržen.</p>	<p>ZSDU tega ne ureja izrecno, skladno s 57. členom ZSDU po potrebi razmisliti o spremembi poslovníkov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo)</p>
<p style="text-align: center;">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 poslovníkov (če kaj izrecnega o tistih, ki sodelujejo na daljavo)</p>

Člen 76 Spravni odbor	103. člen
<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 spravnega odbora se zabeležijo v pisni obliki, in jih podpiše predsednik (ali v elektronski obliki in podpiše predsednik s svojim kvalificiranim elektronskim podpisom) ter jih posreduje delodajalcu in svetu delavcev.</p>	<p>O odločitvi izda arbitraža 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> <p><i>(Opomba: nemška določba izbrana kot primer digitalizacije izdanih odločb, sporazumov, podpisov.)</i></p>

<u>TOČKA 2:</u>	
Razširitev pristojnosti svetov delavcev v okviru vprašanj organizacije »mobilnega dela« (dela na daljavo s sredstvi IKT) + nadzora nad delom delavcev	
<u>Nemčija:</u> Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	<u>Slovenija:</u> ZSDU - predlogi za možne dopolnitve
Tretje podpoglavje Socialne zadeve Člen 87 Pravice do soodločanja	Obveščanje 89. člen
<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; 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.</p>	<p>Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanih, ki se nanašajo na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spremembe v organizaciji proizvodnje, - spremembe tehnologije, - <p style="text-align: center;">Skupno posvetovanje</p> <p style="text-align: center;">91. člen</p> <p>Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje:</p>

<p>Odločitev spravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.</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 odločitev.</p>
--	--

<p><u>TOČKA 3:</u></p> <p>Vloga svetov delavcev pri uporabi umetne inteligence (napredne tehnologije) v podjetju (imenovanje izvedenca itd.)</p>	
<p><u>Nemčija:</u></p> <p>Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</p>	<p><u>Slovenija:</u></p> <p>ZSDU - predlogi za možne dopolnitve</p>
<p style="text-align: center;">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 uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna.</p>	<p style="text-align: center;">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> <p style="text-align: center;">65. člen</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.</p> <p>Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.</p>
<p style="text-align: center;">Četrto podpoglavje Strukturiranje, organizacija in oblikovanje delovnih mest, organizacije dela in delovnega okolja</p> <p style="text-align: center;">Člen 90 Pravice do informacij in posvetovanja</p> <p>(1) Delodajalec pravočasno obvesti svet delavcev o vseh načrtih v zvezi z:</p> <p>3. delovnimi postopki, vključno z uporabo umetne inteligence in organizacijo dela</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">Skupno posvetovanje</p> <p style="text-align: center;">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 odločitev.</p>
<p style="text-align: center;">Oddelek pet: Kadrovska politika Pododdelek ena - Splošna kadrovska politika</p>	<p>Navedene določbe se uporabljajo tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca (napredna</p>

<p>Člen 95 Smernice za izbiro</p> <p>(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 napravni odbor. Odločitev pravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.</p> <p>(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 pravni odbor. Odločitev pravnega odbora učinkuje namesto dogovora med delodajalcem in svetom delavcev.</p> <p>2a) Odstavka 1 in 2 se uporabljata tudi, če je pri pripravi smernic iz navedenih odstavkov uporabljena umetna inteligenca. "</p>	<p>tehnologija). (morda kje okrog 94.a ali 97.a člena)</p>
--	---

<p><u>TOČKA 4:</u></p> <p>Razširitev vpliva pobud sveta delavcev za izvajanje poklicnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja zaposlenih.</p>	
<p><u>Nemčija:</u></p> <p>Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</p>	<p><u>Slovenija:</u></p> <p>ZSDU - predlogi za možne dopolnitve</p>
<p>Drugi oddelek - poklicno usposabljanje</p> <p>Člen 96 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</p>	<p>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.</p> <p style="text-align: center;">94.a (v okviru poglavja o skupnem posvetovanju)</p>

<p>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 spravni odbor. Spravni 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>(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 spravni odbor. Spravni 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><u>TOČKA 5:</u></p> <p>Ukrepi za olajšanje ustanavljanja in volitev svetov delavcev (dodatno varstvo pred odpovedjo, poenostavljen volilni postopek)</p>	
<p><u>Nemčija:</u></p> <p>Dopolnjen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)</p>	<p><u>Slovenija:</u></p> <p>ZSDU - predlogi za možne dopolnitve</p>
<p style="text-align: center;">Člen 14 Volilna pravila</p> <p>(1) Svet delavcev se izvoli neposredno s tajnim glasovanjem.</p>	<p style="text-align: center;">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>

<p><u>STARO: 14 (volilna pravila)</u></p> <p>(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</p> <p><u>NOVO: "14 (volilna pravila)</u></p> <p>(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.. "</p>	<p>Kandidiranje članov sveta</p> <p>27. člen</p> <p>Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno priložiti podpise delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev</p> <p>Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.</p>
<p style="text-align: center;">Člen 14a</p> <p>Poenostavljen volilni postopek za mala podjetja</p> <p>(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.</p> <p>(2) Sezname kandidatov se lahko predložijo do konca volilne skupščine, na kateri je volilni odbor izvoljen v skladu s členom 17a, odstavek 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.</p>	<p style="text-align: center;">26. člen</p> <p>V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.</p> <p>V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.</p> <p>V primeru iz prvega odstavka tega člena se sme glasovati le na enem volišču.</p> <p>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>

<p>(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. Sezname kandidatov se lahko predložijo najkasneje en teden pred volilno sejo, na kateri je izvoljen svet delavcev; brez vpliva na člen 14 (4).</p> <p>(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)</p> <p>(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.</p>	
<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>(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,</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 style="text-align: center;">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>

<p><i>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) <i>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 odstavek 2 številka 8 stavek 1 BetrVG, vendar najdlje tri mesece.</i></p>	<p>- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter</p> <p>- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,</p> <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) <i>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.</i></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 poslovnikih 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 uvodoma omenjenih pogojih namreč v praksi v mnogih primerih **skoraj nemogoče zadostiti 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 poslovnikih 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 zbora 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.

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.**

V nekaterih poslovnikih je to vprašanje le na kratko naslovljeno, na primer: "Seje sveta delavcev se lahko tudi snemajo", kar pa v tem primeru ni zadostna podlaga za »splošno« snemanje sej sveta delavcev, in bi bilo treba v ta namen **poslovník bistveno dopolniti**. Možnost snemanja sej glede na to, da po mnenju Informacijskega pooblaščenca snemanje **pomeni poseg v zasebnost in varstvo osebnih podatkov** ter da je takšen poseg dopusten le na podlagi ustreznega pravnega temelja, v danem primeru poslovnika sveta delavcev.

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 seje ne bi smele snemati brez privoljenja vseh navzočih

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 **uvedbo 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 zunanjega 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 **poslovníkov 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 poslovníkih) 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 poslovníkih 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 »kontrollo« 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 vpeljavo 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).
- vprašanj 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.