

# UMETNA INTELIGENCA V SVETU DELA

Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije  
Ankaran, 7. 10. 2025

*Sara Bagari, mag. prava, Pravna fakulteta UL*

# Vsebina

---

I. Uvodno o UI v svetu dela

---

II. Primeri uporabe UI v delovnih razmerjih

---

III. Priložnosti in tveganja uporabe UI

---

IV. Pravni okvir

---

V. Rešitve?

# Opredelitev UI

Sistem umetne inteligence je strojni sistem, ki lahko, **za določen niz ciljev, ki jih opredeli človek, pripravi napovedi, priporočila, ali odločitve**, ki vplivajo na realna ali virtualna okolja. Sistemi umetne inteligence so zasnovani tako, da delujejo z **različnimi stopnjami avtonomije** (OECD, 2022).

...sistem temelječ na napravah, ki je zasnovan za delovanje z različnimi stopnjami avtonomije in lahko po uvedbi izkaže prilagodljivost ter za eksplicitne ali implicitne cilje **iz prejetih vhodnih podatkov** sklepa, kako ustvariti izhodne podatke, kot so napovedi, vsebine, priporočila ali odločitve, ki lahko vplivajo na fizična ali virtualna okolja (Akt o UI).

***Kaj prinaša UI v svet dela?***

# UI naj bi na trgu dela...

- pospešila avtomatizacijo oz. opustitev rutinskih, mehanskih delovnih nalog,
- znižala potrebo po delovnih mestih nižje kvalificiranih delavcev,
- omogočila opustitev določenih sektorjev in poklicev,
- delovala kot nadomestek le nekaterim delovnim nalogam,
- pričela z avtomatizacijo nerutinskih, kognitivnih delovnih nalog,
- ustvarila nove sektorje in poklice,
- zvišala potrebo po delavcih s kompetencami za UI,
- zvišala produktivnost dela in
- pospešila razvoj elektronskega trga dela.

*Vpliv UI na trg dela: ekonomska analiza, zmanjševanje kompetenčnega razkoraka in zagotavljanje delovnopravne zaščite (V5-2267)*

*Zgodovina kaže, da tehnološki napredek olajša delo, ga naredi varnejšega in produktivnejšega, hkrati pa odpira možnosti za zlorabe.*



Avtomatizacija dela



Nove oblike dela



Uporaba UI v delovnem razmerju

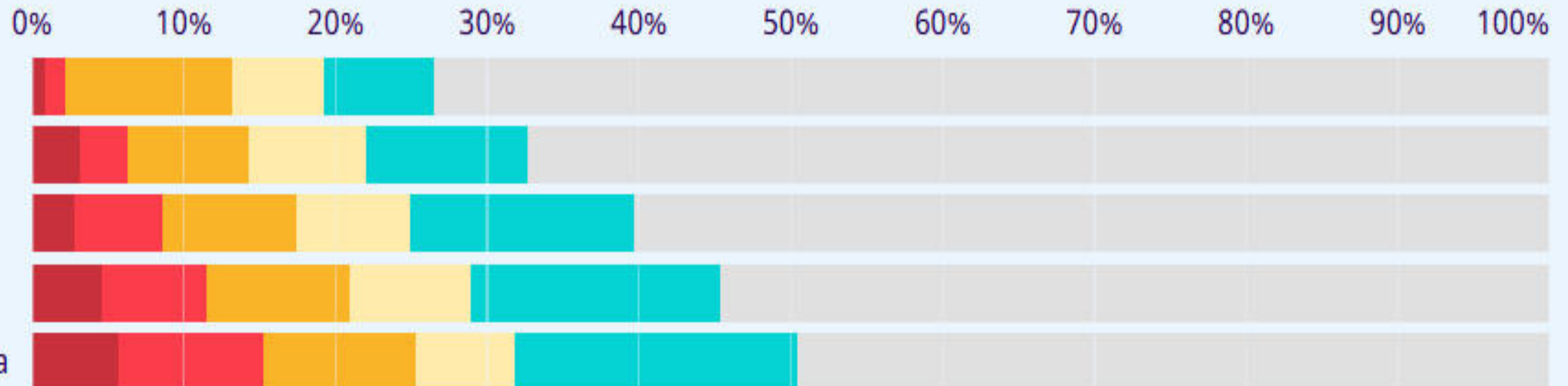
## ► Proportion of jobs potentially affected by Generative AI

- Highest exposure, low task variability (gradient 4)
- Significant exposure, high task variability (gradient 3)
- Moderate exposure, mixed task variability (gradient 2)
- Low exposure, high task variability (gradient 1)
- Minimal Exposure
- Not Exposed



Raziskava MOD in Poljskega nacionalnega raziskovalnega inštituta (NASK) ugotavlja, da je **eno od štirih delovnih mest po vsem svetu potencialno izpostavljeno generativni UI, vendar je najverjetnejši izid preoblikovanje dela, ne nadomeščanje delavcev.**

## Region



# Kaj omogoča uporabo UI v DR?

- Digitalizacija tradicionalnih delovnih okolij;
- Povečanje vrst in količine podatkov, ki se zbirajo o delavcih in opravljanju dela;
- Hitrejša in cenejša obdelava ter uporaba podatkov.

# **Algoritemsko (algoritmično) upravljanje** **(Algorithmic management)**

## **Upravljanje zaposlenih z uporabo UI** **(Artificial Intelligence in Worker Management (AIWM))**

- ...programski algoritmi, ki prevzemajo vodstvene funkcije (Lee et al., 2015);
- ...nabor tehnoloških orodij in tehnik za oddaljeno upravljanje delavcev, ki se opira na zbiranje podatkov in nadzor nad delavcem ter omogoča avtomatizirano ali polavtomatizirano odločanje (Matesscu in Nguyen, 2019);
- ...avtomatizacija celotnega spektra tradicionalnih delodajalčevih funkcij od zaposlovanja delavcev in vsakodnevnega upravljanja podjetja do prenehanja delovnega razmerja (J. Adams-Prassl, 2019);
- ...algoritmi, ki izvajajo usklajevalne in nadzorne funkcije, ki so jih tradicionalno opravljali vodje (Möhlmann et al., 2021).

# Vloga UI pri zaposlovanju

- ❖ Preverjanje „ozadja“
- ❖ Preverjanje „referenc“
- ❖ Izvajanje razgovorov
- ❖ Iskanje ustreznega kandidata znotraj podjetja
- ❖ Prerazporeditev delavcev
- ❖ Uvajanje novih zaposlenih

# Modern Candidate Screening

Fama filters through 10,000 online sources to tell you who the best candidates are for a role. Gone are the days when you don't know which candidate is a risk for fraud, harassment, threats and violence. With Fama, you can start screening like it's 2024!

We're FCRA, EEOC, and SOC2 compliant, and integrate with major HRIS, ATS, and background check solutions.



Executive Assistant

via AI Recruiter

New York, United States +1 (212) 555 0406

+ add tag



30

Profile

Communication

Review

Collaboration

Offer

Files

Timeline



70

## How Grace matches this job



AI



Our AI model identified the following requirements based on the job description and Grace's profile.

[Learn more](#)

- Education  Bachelor's degree in business administration or communications
- Experience  3+ years in an executive support role
- Skills  Organizational skills

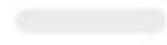


10

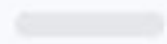
AS



Robert Fox



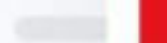
Jacob Jones



Floyd Miles

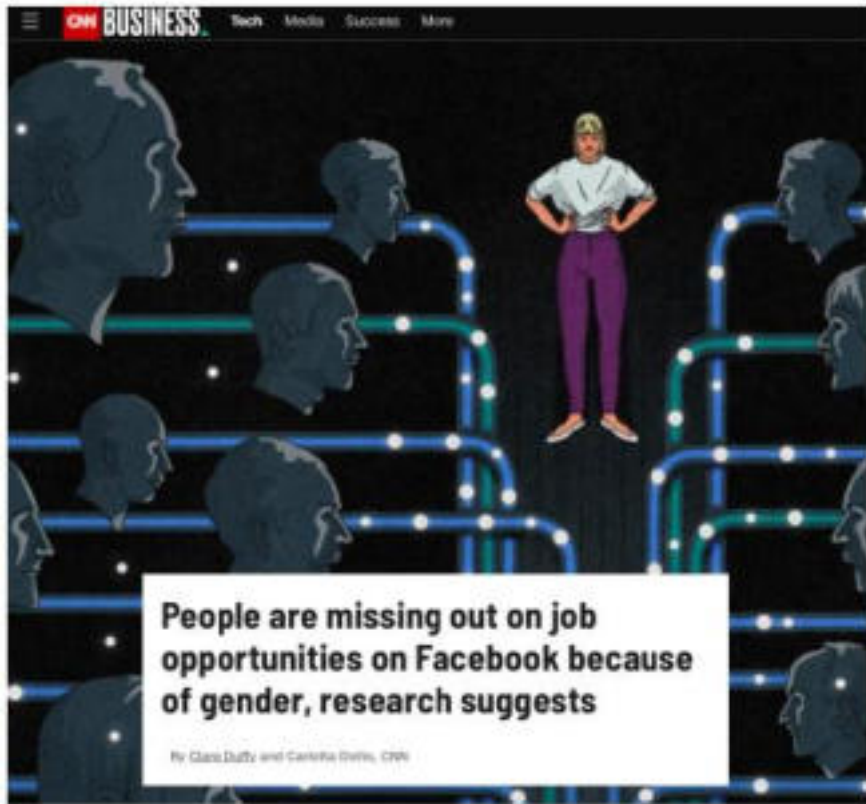


Eleanor Pena



**30**

**Workplace  
Misconduct Flags**



### Enhanced Roofing & Remodeling

Sponsored · 🌐

LIKE PAGE

We are looking to add a roofing tech/estimator to our team. If you are looking for a rewarding career in the roofing industry than we are the company for you.

We offer competitive salaries and full benefits package with nice perks like a personal truck, laptop, cell phone and other high tech gear to get the job done!



### Suggested Post



### JK Moving Services

Sponsored · 🌐

LIKE PAGE

OTR, Regional, and Local: our drivers enjoy no forced dispatch & new trailers. Owner Operators wanted, too!



JKMOVING.COM

**Come Drive for JK Moving!**  
Join the nation's largest independent m...

APPLY NOW

Facebook

## AI May Not Steal Your Job, but It Could Stop You Getting Hired

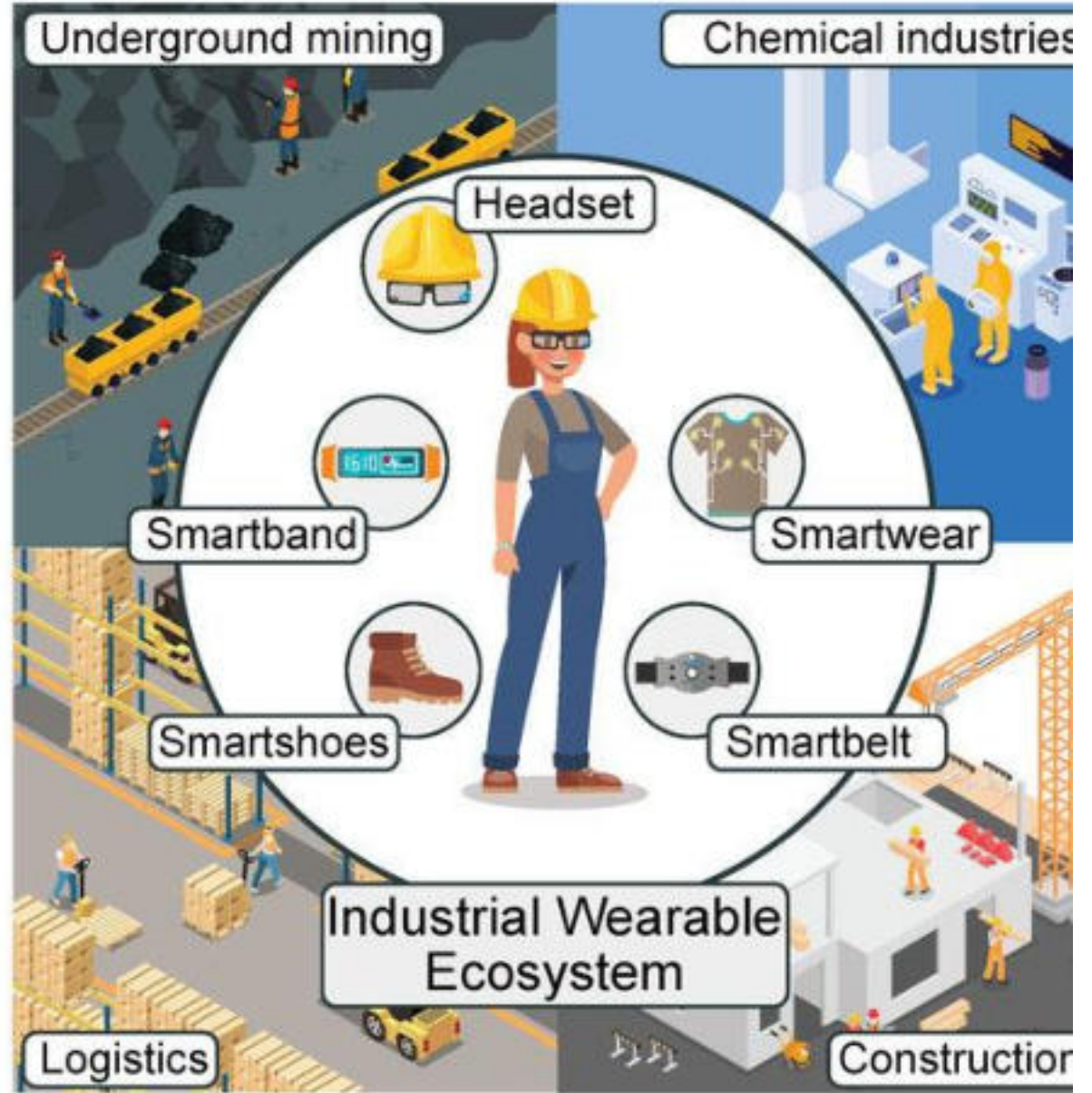
In her new book *The Algorithm*, journalist Hilke Schellmann investigates software that automates résumé screening and promotion recommendations, raising concerns about discrimination.

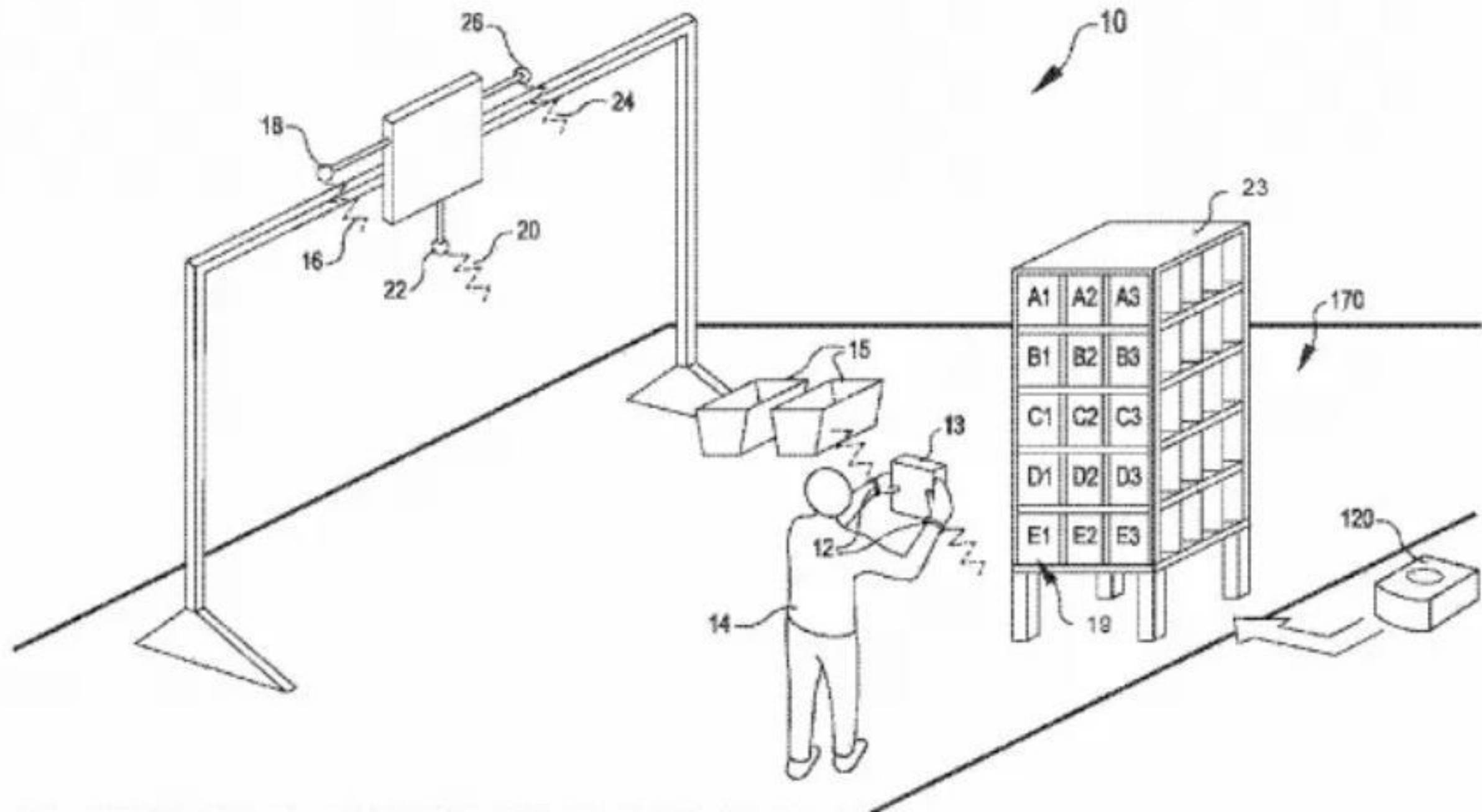


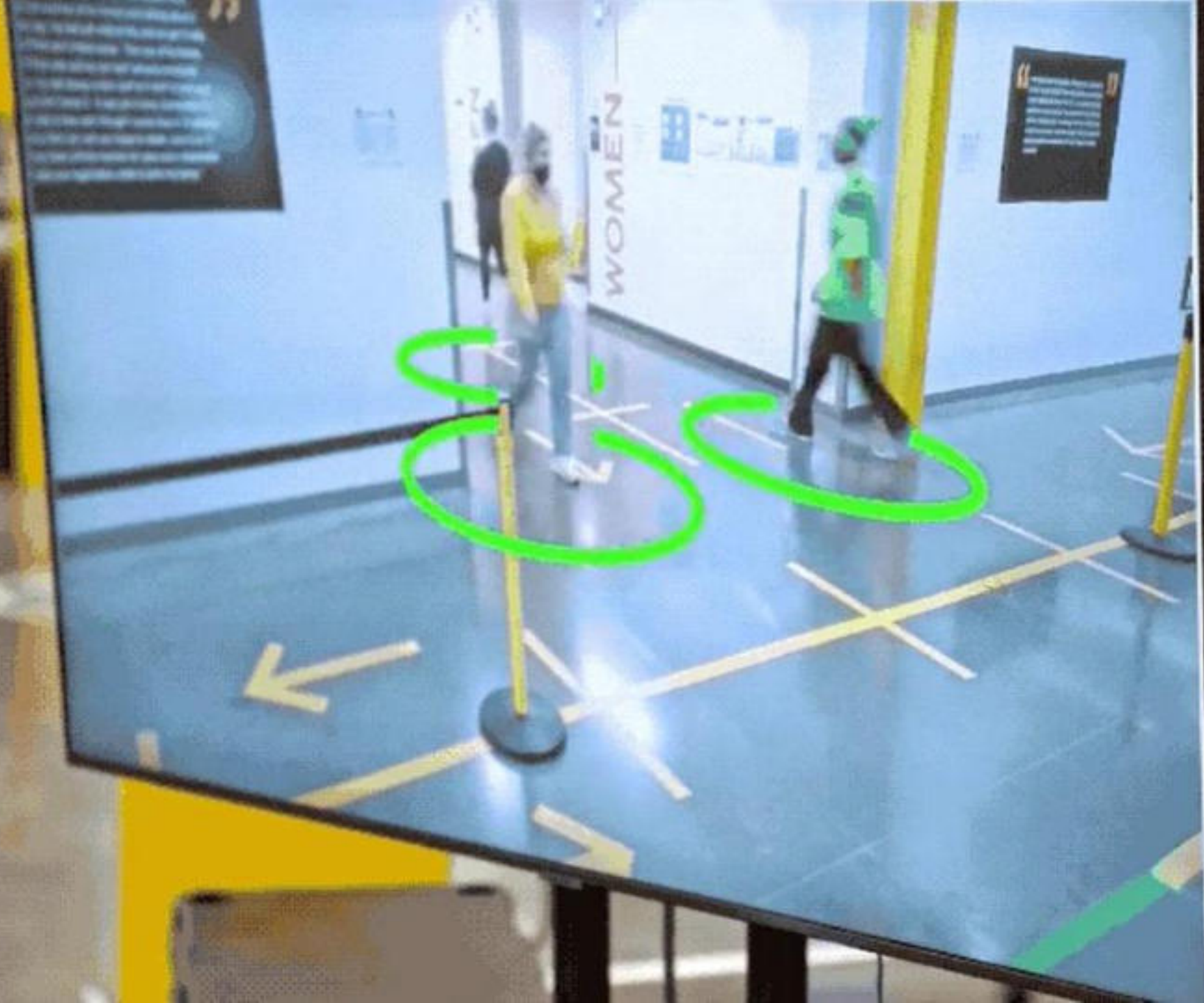
PHOTO-ILLUSTRATION: WIRED STAFF; GETTY IMAGES

# Vloga UI pri organizaciji in nadzoru dela

- ❖ **Avtomatizacija in optimizacija delovnih procesov, načrtovanje dela:** UI analizira razpoložljive vire, urnike in naloge ter avtomatsko ustvarja optimalne delovne načrte. UI samodejno razporeja izmene zaposlenih glede na njihovo razpoložljivost in produktivnost.
- ❖ **Nadzor uspešnosti zaposlenih, merjenje produktivnosti:** UI spremlja število opravljenih nalog, čas izvedbe in kakovost dela. UI uporablja podatke, kot so napake, odzivni časi in rezultati, za oceno uspešnosti.
- ❖ **Spremljanje in nadzor zaposlenih:** UI lahko spremlja uporabo računalnikov, dostop do dokumentov in elektronsko komunikacijo. UI sistemi beležijo čas, preživet na posameznih aplikacijah ali spletnih straneh. GPS in senzorski sistemi omogočajo sledenje lokacije zaposlenih, predvsem v poklicih, kjer je mobilnost pomembna (dostava, logistika). UI analizira video posnetke za zaznavanje vedenja, prisotnosti ali varnostnih kršitev.
- ❖ **Komunikacija in koordinacija:** Virtualni asistenti odgovarjajo na vprašanja zaposlenih, sistem UI rezervira sestanke, upravlja koledarje.





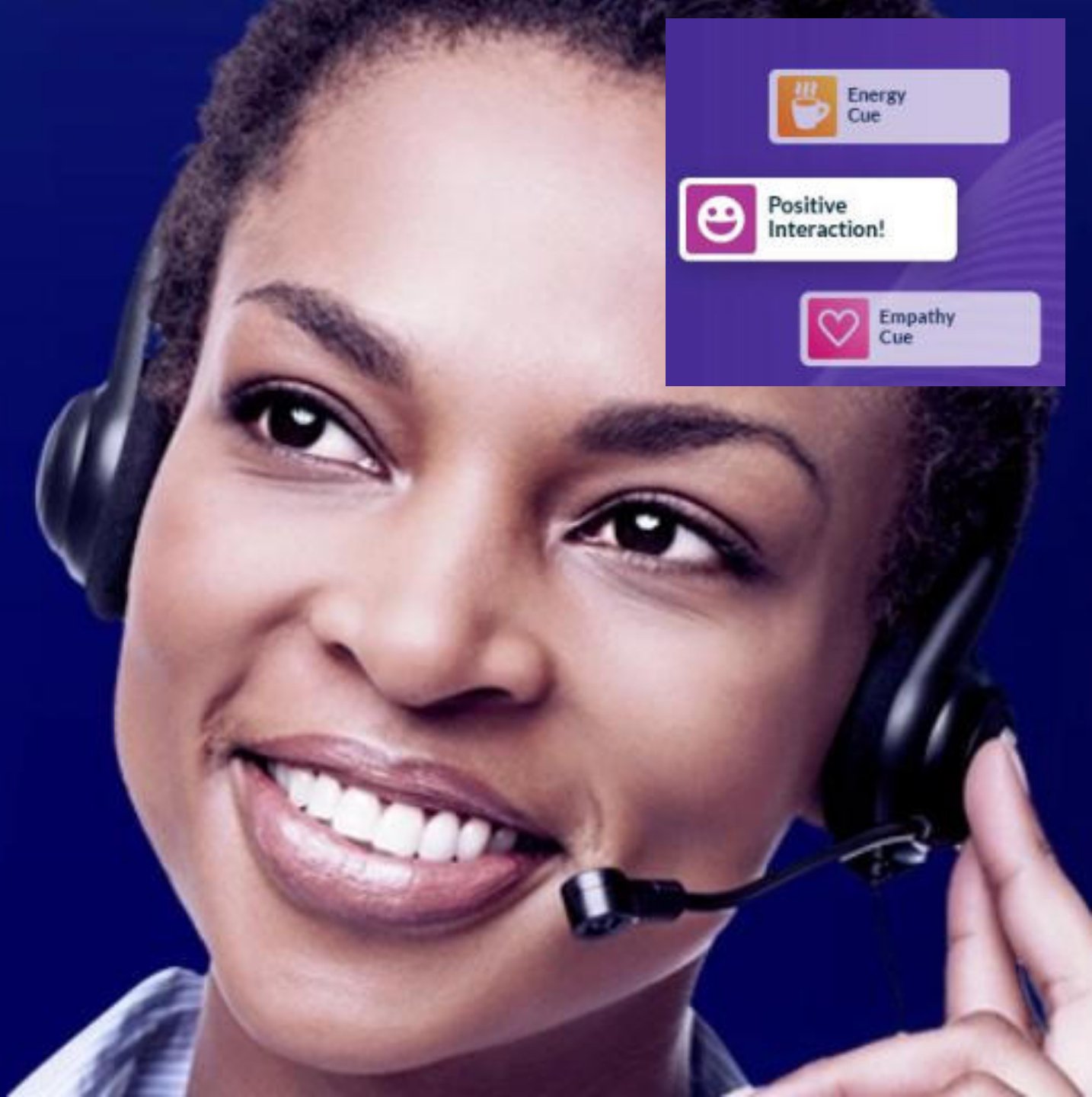
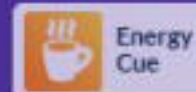


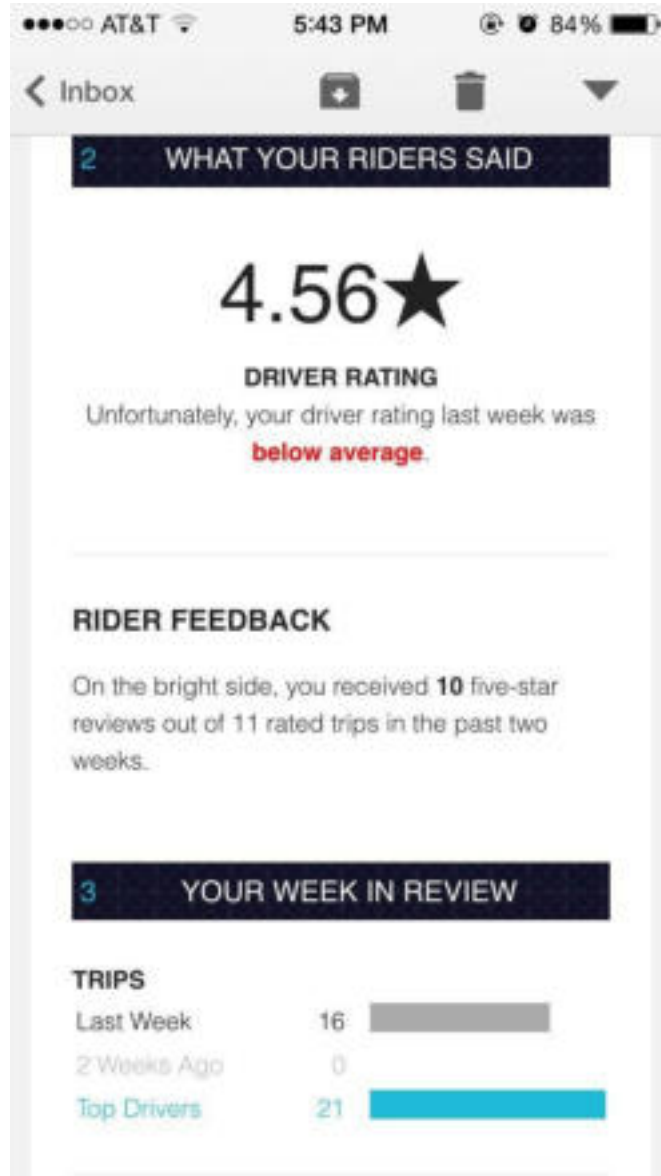
**8:01 am Good morning , Alice**  
Personalized guidance initiated...

**11:19 am Call rescued!**  
You turned that call around -  
great job!

**1:02 pm Upskilling break**  
[Watch this 5 min video](#)

**5:07 pm Great job today!**  
You met all 3 primary goals -  
check the [team dashboard](#)







# Vloga UI pri prenehanju DR

- UI analizira velike količine podatkov o poslovanju, produktivnosti in stroških ter predlaga, kateri delovni procesi ali oddelki so najmanj učinkoviti.
- Pri odpovedi večjemu številu delavcev lahko UI sistem uporabi kriterije uspešnosti, prisotnosti ali drugih metrik, da pripravi seznam kandidatov za prenehanje delovnega razmerja.
- UI lahko avtomatizira pripravo odpovedi.
- UI lahko analizira podatke o razlogih za prenehanje DR, da podjetje bolje razume vzorce in prepreči nepotrebne odpovedi v prihodnosti.

# The man who was fired by a machine

21 June 2018

Share  Save 

Jane Wakefield Technology reporter

## Prvi znak težave – kartica, ki ni delovala

»Ni bil prvič, da moja kartica za vstop ni delovala. Mislil sem, da jo je pač treba zamenjati.«

Tako se je začel niz dogodkov, ki je Dialloja na koncu stal službe. V poslovni stolpnici, kjer je delal, mu je varnostnik moral odpreti vrata, saj njegov identifikacijski ključ ni več deloval. Ko je prispel v svoje nadstropje, je o težavi obvestil nadrejeno, ki mu je obljubila, da bo naročila novo kartico.

Toda težava ni bila le v kartici. Njegova pogodba se je v sistemu nenadoma izkazala za **neveljavno**.

Podjetje je bilo v procesu reorganizacije – menjavalo je kadre in informacijske sisteme. V tem prehodnem obdobju njegov prejšnji nadrejeni ni pravočasno podaljšal pogodbe v novem sistemu.

Diallo se spominja:

»Bil sem odpuščen. Moj nadrejeni ni mogel storiti ničesar. Direktor tudi ne. Nemočno so stali ob strani, medtem ko sem pospravljaj svoje stvari in zapuščal stavbo.«

Naslednje tri tedne je Diallo spremljal elektronsko korespondenco o svojem primeru. Primer se je znova in znova dvigoval na višje ravni, a nihče ni mogel ustaviti postopka. Na neki točki se je v sistemu ob njegovem imenu pojavil status »**Neaktiven**«, obenem pa je izgubil dostop do delovnih orodij.

Po kosilu je moral čakati, da mu sodelavec odklene pisarno. Kadrovnica ga je nato poklicala in povedala, da je prejela elektronsko obvestilo o prekinitvi pogodbe, a mu obljubila, da bo zadevo uredila. A naslednji dan je bil popolnoma odrezan od vseh sistemov – izjema je bil le njegov

Po kosilu sta k njegovi mizi pristopila dva sodelavca. Povedala sta mu, da sta prejela elektronsko navodilo, naj ga **pospremita iz stavbe**.

# AI Got You the Job. Now It's Getting You Fired.

By [Jason Wingard](#), Senior Contributor. © Global thought leader on leadership ...

Follow Author

Published Aug 04, 2025, 08:30am EDT, Updated Aug 04, 2025, 07:08pm EDT

## **Business**

### **Use AI or be fired: The tech industry push to shrink workforces and juice productivity**

As CEOs mandate "AI fluency," workers fear being replaced by the very tools they're told to embrace.

# Algoritemsko upravljanje: uporaba v praksi

- Jun-avg 2024: Orodja za algoritemsko upravljanje so široko prisotna v ZDA, kjer jih uporablja kar 90 % podjetij. Tudi v evropskih državah, zajetih v raziskavi (Francija, Nemčija, Italija, Španija), je povprečna stopnja uporabe visoka, kar 79 %. Uporaba je manj pogosta na Japonskem (40 %).
- Vrste orodij se med državami pomembno razlikujejo:
  - Orodja za dajanje navodil delavcem,
  - Orodje za nadziranje delavcev,
  - Orodja za ocenjevanje delavcev.

Vir: A. Milanez, A. Lemmens, C. Ruggiu (2025), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey", OECD Artificial Intelligence Papers, No. 31, OECD Publishing, Paris

# Priložnosti uporabe UI (I)

- **Povečana učinkovitost**

- *Primer: avtomatizacija obrazcev zmanjša čas in napake pri vnosu podatkov.*

- **Izboljšana produktivnost**

- *Primer: zaposleni z orodjem UI napiše dvakrat več poročil v istem času kot prej.*

- **Zmanjševanje fizičnih obremenitev delavcev**

- *Primer: v logistiki lahko roboti prevzamejo dvigovanje in prenašanje težkih paketov.*

- **Osebna prilagoditev**

- *Primer: V proizvodnji lahko UI prilagodi nastavitve stroja posameznemu delavcu – npr. prilagodi višino delovne mize, hitrost tekočega traku ali orodja glede na njegove sposobnosti in fizične zmožnosti.*

# Priložnosti uporabe UI (II)

- **Prepoznavanje tveganj za varnost in zdravje**

- *Primer: v gradbeništvu lahko pametne čelade z vgrajenimi senzorji in UI spremljajo utrujenost, srčni utrip ter gibanje delavcev. Če UI zazna znake izčrpanosti ali nevarno bližino strojev, sistem sproži opozorilo in prepreči morebitno poškodbo.*

- **Podpora pri učenju in razvoju, personalizirano izobraževanje**

- **Zmanjšanje napak**

- *Primer: avtomatizirani sistemi zmanjšajo možnost človeških napak pri ponavljajočih se nalogah.*

- **Dostopnost in vključenost**

- *Primer: UI lahko izboljša dostop do informacij ter omogoči enake priložnosti tudi osebam s posebnimi potrebami.*

Avtomatizirani sistemi spremljanja in avtomatizirani sistemi odločanja, ki jih poganjajo algoritmi, vse bolj nadomeščajo funkcije, ki jih vodstveno osebje običajno opravlja v podjetjih, kot so dodeljevanje nalog, določanje plačila za posamezne naloge in urnikov dela, dajanje navodil, ocenjevanje opravljenega dela, zagotavljanje spodbud ali izvajanje škodljivega ravnanja. Digitalne platforme dela take algoritmične sisteme zlasti uporabljajo kot standardni način organiziranja in upravljanja (...) dela prek svoje infrastrukture. Osebe, ki opravljajo (...) delo, pri katerem se uporablja tako algoritmično upravljanje, pogosto nimajo dostopa do informacij o tem, kako algoritmi delujejo, kateri osebni podatki se uporabljajo ali kako ravnanje teh oseb vpliva na odločitve, ki jih sprejemajo avtomatizirani sistemi. Poleg tega predstavniki delavcev, drugi predstavniki oseb, ki opravljajo (...) delo, inšpektorati za delo in drugi pristojni organi nimajo dostopa do takih informacij. Poleg tega osebe, ki opravljajo (...) delo, pogosto ne poznajo razlogov za odločitve, sprejete ali podprte z avtomatiziranimi sistemi, in ne morejo dobiti pojasnila za te odločitve, o njih razpravljati s človeško kontaktno osebo, jih izpodbijati ali zahtevati popravek ali, kadar je ustrezno, uveljavljati pravno varstvo.

(Direktiva (EU) 2024/2831)

## *Mobley proti Workday, Inc.*

V zadevi je tožnik trdil, da je Workdayjev sistem za priporočanje kandidatov, ki temelji na umetni inteligenci (UI), kršil zvezne zakone proti diskriminaciji, ker je imel različen učinek na prosilce za zaposlitev glede na raso, starost in invalidnost. Čeprav Mobley ne trdi, da bi bil Workday sam “delodajalec” (ali potencialni delodajalec) njega ali domnevnih članov razreda, trdi, da bi Workday vseeno lahko bil odgovoren kot “agent.”

Sodišče je zavrnilo Workdayjev argument, da kolektivna obravnava ni primerna, ker bi lahko vpliv orodij bil različen glede na različne stranke delodajalcev (na primer v primeru, ko se Workdayjevo orodje uči na različnih zaposlenih pri različnih delodajalcih). Prav tako je presodilo, da ni pomembno za namene potrditev, da se kvalifikacije in izkušnje različnih članov razreda razlikujejo, saj je skupna škoda preprosto bila “zavrnitev pravice, da se tekmuje na enakopravni osnovi z drugimi kandidati.”

Zvezni sodnik je odredil podjetju Workday, da razkrije seznam delodajalcev, ki uporabljajo njihov sistem za umetno inteligenco (UI) za selekcijo kandidatov. To je omogočilo širitev tožbe v kolektivno tožbo, ki obravnava domnevno diskriminacijo na podlagi starosti, rase in invalidnosti. Sodišče je odločilo, da lahko podjetje, ki ponuja orodja za selekcijo kandidatov, nosi odgovornost za morebitno diskriminacijo, tudi če ni neposreden delodajalec.

## *Manjang v Uber Eats Ltd*

Gospod Manjang, moški afriškega porekla, je začel delati kot voznik za Uberjevo storitev dostave hrane Uber Eats novembra 2019. Aprila 2020 je Uber Eats uvedel programsko opremo za prepoznavanje obrazov podjetja Microsoft, ki zahteva, da vozniki ob uporabi aplikacije posnamejo fotografijo svojega obraza v realnem času ('selfie') za preverjanje. Dostop do aplikacije je pogoj za dostop do dela in posledično za plačilo. Namen preverjanja je zagotoviti, da računi voznikov niso deljeni, in če fotografija ne ustreza profilni fotografiji voznika, tvegajo, da jim bo račun prekinjen.

Aprila 2021 je bil gospod Manjang odstranjen s platforme po neuspešnem preverjanju s prepoznavanjem obrazov in posledičnem avtomatiziranem postopku. Uber Eats je gospodu Manjangu sporočil, da so ugotovili "nadaljnja neusklajevanja" fotografij njegovega obraza, ki jih je posnel za namen dostopa do aplikacije.

Oktobra 2021 je gospod Manjang vložil tožbo zaradi posredne rasne diskriminacije. Trdil je, da PCP postavlja črnce/osebe nebele kože in/ali osebe afriškega porekla ali izvora v posebno slabši položaj, saj imajo manjšo verjetnost, da bodo uspešno opravili test prepoznavanja obrazov, in so zato bolj verjetno izpostavljeni posledicam, kot je blokada dostopa do aplikacije in/ali izguba zaposlitve. Končni narok je bil določen za 17 dni v novembru 2024, vendar so stranke sedaj dosegle finančno poravnavo.

## *EEOC proti iTutorGroup, Inc. in drugi*

iTutorGroup je zaposloval učitelje s sedežem v Združenih državah, da bi izvajali spletno poučevanje angleškega jezika študentom na Kitajskem iz svojih domov ali drugih oddaljenih lokacij. Po navedbah tožbe **Zvezne komisije za enake zaposlitvene možnosti (EEOC)** je iTutorGroup v programsko opremo za prijavo učiteljev vgradil avtomatski postopek zavrnitve prijav žensk, starih 55 let ali več, in moških, starih 60 let ali več. iTutorGroup je zavrnil več kot 200 kvalificiranih prijaviteljev s sedežem v ZDA zaradi njihove starosti.

EEOC je vložila tožbo potem, ko je najprej poskušala doseči poravnavo pred tožbo preko postopka usklajevanja.

Čeprav ni bilo sodne odločbe, je podjetje pristalo na poravnavo v višini 365.000 USD in se zavezalo k spremembam v svojih postopkih zaposlovanja.

# Tveganja (I)

- **Kršitev varstva osebnih podatkov in poseg v zasebnost**

*UI lahko samodejno zbira podatke prek kamer, senzorjev, aplikacij in delovnih sistemov. Zaposleni pogosto nimajo možnosti nadzora nad tem, kateri podatki se zbirajo in kako se uporabljajo. Podatki, ki jih zbira UI, se lahko uporabijo tudi za namene, ki niso povezani z delom, kar pomeni poseg v zasebnost. Brez ustrezne regulacije lahko pride do zlorab. Shranjevanje velikih količin osebnih podatkov povečuje tveganje za vdore in kraje podatkov.*

- *Primer ?*

- **Diskriminacija**

- *Primer ?*

# Tveganja (II)

- **Netransparentnost in nerazumljivost odločitev ter neučinkovitost pravnega sredstva**

Pri uporabi umetne inteligence (UI) v delovnem razmerju se pogosto uporablja napredno strojno učenje, ki deluje kot “črna škatla”, kar pomeni, da notranjih mehanizmov sistema običajno ni enostavno razumeti.

Kombinacija netransparentnosti in nerazumljivosti UI ter pomanjkanja dostopa do informacij povzroča, da: zaposleni ne morejo razumeti razlogov za odločitev, pravne poti za izpodbijanje odločitev postanejo praktično neučinkovite, povečuje se tveganje za nezakonite ali diskriminatorne odločitve brez možnosti popravka.

- *Primer ?*

# Tveganja (III)

- **Neskončen nadzor, intenzifikacija dela in negativen vpliv na zdravje**

**Primer:** dostavjalci ali skladiščni delavci, ki jih UI nadzoruje in ocenjuje na podlagi hitrosti in količine opravljenega dela, so pod stalnim pritiskom, da dosegajo visoke standarde, kar vodi do povečane utrujenosti ali poškodb zaradi preobremenitve.

**Primer:** proizvodna linija, kjer UI določa hitrost dela, ne upošteva, da določeni delavci potrebujejo daljše premore, kar lahko poveča tveganje za poškodbe.

**Primer:** sistem UI, ki nadzira delo v nevarnih okoljih (kot so rudniki ali gradbišča), lahko spregleda varnostne pogoje ali vremenske nevarnosti in tako poveča tveganje za nesreče.

Posledice za duševno zdravje!

# Tveganja (IV)

- **Pomanjkanje digitalnih kompetenc – neenakost med zaposlenimi – (ponovno) tveganje za diskriminacijo**

Uporaba umetne inteligence v delovnem okolju pogosto zahteva, da imajo zaposleni določeno raven **digitalne pismenosti** – sposobnost uporabe in razumevanja digitalnih orodij, aplikacij in algoritmov. Če zaposleni nimajo teh kompetenc, so: manj učinkoviti pri delu, bolj odvisni od drugih, pod večjim stresom zaradi nepoznavanja tehnologije. Različni zaposleni imajo lahko različen dostop do izobraževanja in usposabljanja za delo z UI: nekateri imajo več priložnosti za učenje novih digitalnih veščin, drugi so izpuščeni iz izobraževalnih programov ali nimajo časa za dodatno usposabljanje.

*Primer?*

# Tveganja (V)

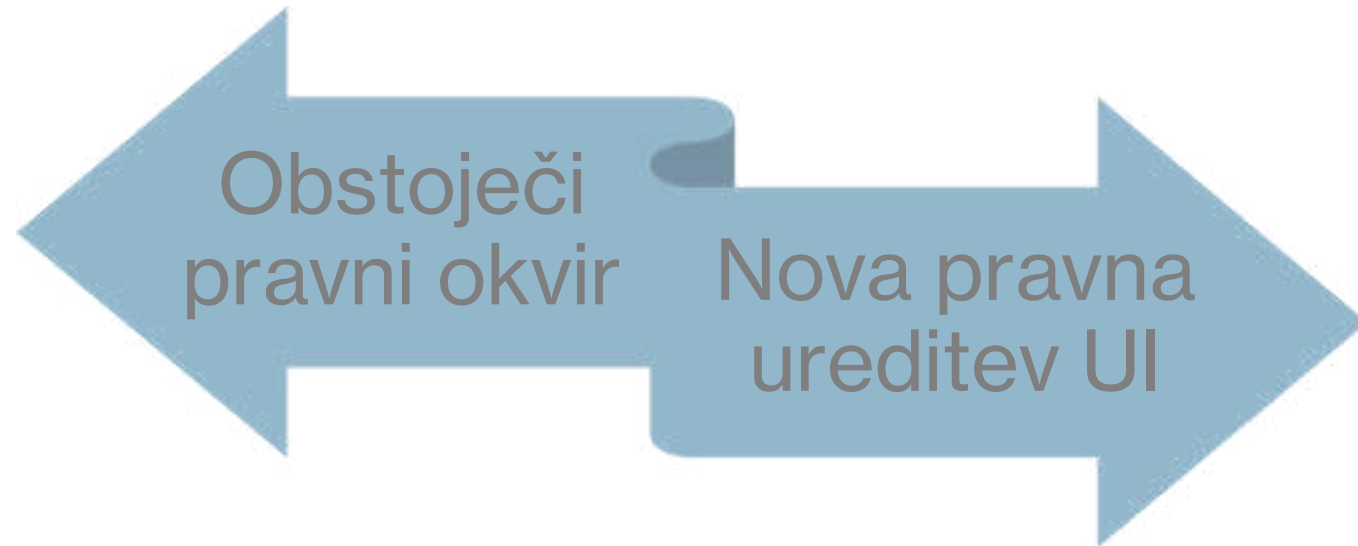
- **Ovira za povezovanje delavcev**

Uporaba UI orodij pogosto avtomatizira procese, ki so prej zahtevali človeški stik. Zaradi tega se zmanjša potreba po neposredni komunikaciji med zaposlenimi. To zmanjšuje priložnosti za grajenje zaupanja in sodelovanja.

**Primer:** vozniki dostavne službe, ki uporabljajo UI aplikacije, prejmejo naloge neposredno na svoje telefone brez medsebojnega usklajevanja, kar zmanjša socialne interakcije.

UI sistemi pogosto sprejemajo odločitve na podlagi algoritmov, kar zmanjšuje možnost, da bi se zaposleni sami vključili v odločanje o načinu dela. To lahko oslabi delavske iniciative in povezanost, saj se zmanjša občutek vpliva na proces dela.

*Primer?*



# Obstoječi pravni okvir: ZDR-1

## 170. člen ZDR-1 - (izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) **Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa**, zakon ali kolektivna pogodba ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

# Obstoječi pravni okvir: GDPR

## Člen 22: **Avtomatizirano sprejemanje posameznih odločitev, vključno z oblikovanjem profilov**

1. Posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, ima pravico, da zanj **ne velja odločitev, ki temelji zgolj na avtomatizirani obdelavi**, vključno z oblikovanjem profilov, ki ima pravne učinke v zvezi z njim ali na podoben način nanj znatno vpliva.
2. Odstavek 1 se ne uporablja, če je odločitev:
  - (a) nujna za sklenitev ali izvajanje pogodbe med posameznikom, na katerega se nanašajo osebni podatki, in upravljavcem podatkov;
  - (b) dovoljena v pravu Unije ali pravu države članice, ki velja za upravljavca in določa tudi ustrezne ukrepe za zaščito pravic in svoboščin ter zakonitih interesov posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, ali
  - (c) utemeljena z izrecno privolitvijo posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki.

# Obstoječi pravni okvir: ZVZD-1

## **17. člen - (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)**

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

# Nova pravna ureditev UI

- Okvirna konvencija Sveta Evrope o umetni inteligenci in človekovih pravicah, demokraciji in pravni državi
- Uredba (EU) 2024/1689 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (Akt o UI)
  - Zakon o izvajanju Uredbe (EU) o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci – PREDLOG!
- Direktiva (EU) 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

Video games,  
spam filters



**Minimalna tveganja oziroma ni tveganj**

Večina UI sistemov ne predstavlja tveganj. Igre ali filtri za neželjeno e-pošto, ki temeljijo na umetni inteligenci, se lahko prosto uporabljajo. Akt o UI jih **ne ureja**.

Chatbots



**Omejena tveganja**

Za UI sisteme, ki predstavljajo le omejena tveganja veljajo **obveznosti glede preglednosti**, kot je obveščanje uporabnikov, da je njihova vsebina ustvarjena z UI, da bodo lahko sprejemali informirane odločitve o nadaljnji uporabi.

Use in transport,  
for marking exams,  
recruitment, granting of loans



**Visoka tveganja**

UI sistemi visokega tveganja morajo izpolnjevati **stroge zahteve in obveznosti** za dostop do trga EU. Mednje spadajo strogo testiranje, preglednost in človeški nadzor.

Social scoring,  
facial recognition



**Nesprejemljiva tveganja**

Uporaba UI sistemov, ki ogrožajo varnost, pravice ali možnost preživetja ljudi, **je v EU prepovedana**. Mednje spada tudi prepoznavanje čustev na delovnem mestu. **Določbe Akta o UI se v tem delu uporabljajo od 2. 2. 2025!**

# Uredba (EU) 2024/1689 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (Akt o UI)

Visokotvegani sistemi UI na podlagi člena 6(2) so tudi sistemi UI za področje:

## **4. zaposlovanje, upravljanje delavcev in dostop do samozaposlitve**

(a) sistemi UI za zaposlovanje ali izbor fizičnih oseb, zlasti za ciljno oglaševanje delovnih mest, analizo in filtriranje prijav za zaposlitev ter ocenjevanje kandidatov;

(b) sistemi UI za odločanje o pogojih delovnih razmerij, napredovanju ali prenehanju delovnih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog na podlagi vedenja posameznika oziroma osebnostnih lastnosti ali značilnosti ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih;

# Direktiva (EU) 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu

## **Člen 1 - Predmet urejanja in področje uporabe**

V tej direktivi so določena tudi pravila za izboljšanje varstva posameznikov v zvezi z obdelavo njihovih osebnih podatkov tako, da se zagotovijo ukrepi za algoritmično upravljanje, ki se uporabljajo za osebe, ki opravljajo platformno delo v Uniji, vključno s tistimi, ki nimajo pogodbe o zaposlitvi ali niso v delovnem razmerju.

# Osebna in stvarna pristojnost

## AKT O UI

### *Člen 2: Področje uporabe*

Ta uredba se uporablja za:

(b) uvajalce sistemov UI, ki imajo sedež ali se nahajajo v Uniji;

## DIREKTIVA O PLATFORMNEM DELU

### *Člen 1*

Ta direktiva se uporablja za digitalne platforme dela, ki organizirajo platformno delo, ki se opravlja v Uniji, ne glede na njihov sedež ali pravo, ki se sicer uporablja.

# Obveznosti delodajalcev

## AKT O UI

Člen 26: Obveznosti uvajalcev-delodajalcev visokotveganih sistemov UI

1. ...sprejmejo ustrezne tehnične in organizacijske ukrepe, s katerimi zagotovijo, da uporabljajo take sisteme v skladu s priloženimi navodili za uporabo.
2. ... dodelijo človeški nadzor fizičnim osebam, ki imajo potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila ter potrebno podporo. [...]
4. ..., če uvajalec izvaja nadzor nad vhodnimi podatki, ta uvajalec zagotovi, da so vhodni podatki ustrezni in dovolj reprezentativni glede na predvideni namen visokotvegane sistema UI.
5. ... spremljajo delovanje visoko tvegane sistema UI na podlagi navodil za uporabo in po potrebi obvestijo ponudnike v skladu s členom 72. [...]
6. ... vodijo dnevnike, ki jih samodejno ustvari ta visokotvegani sistem UI, če so ti dnevniki pod njihovim nadzorom [...]
7. ....pred dajanjem v uporabo ali pred uporabo obvestijo predstavnike delavcev in delavce, na katere se to nanaša, [...]

## DIREKTIVA O PLATFORMNEM DELU

Poglavje III: ALGORITMIČNO UPRAVLJANJE

Člen 7: Omejitve pri obdelavi osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja

Člen 8: Ocena učinka v zvezi z varstvom podatkov

Člen 9: Preglednost v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja

Člen 10: Človekov nadzor avtomatiziranih sistemov spremljanja in avtomatiziranih sistemov odločanja

Člen 11: Človekovo pregledovanje

Člen 12: Varnost in zdravje

Člen 13: Obveščanje in posvetovanje

Člen 14: Zagotavljanje obveščanja delavcev

# Prepovedane prakse

## AKT O UI

### Člen 5: Prepovedane prakse UI

Prepovedane so naslednje prakse UI:

dajanje na trg, dajanje v uporabo za ta posebni namen ali uporaba sistemov za biometrično kategorizacijo, ki posameznike razvrščajo na podlagi njihovih biometričnih podatkov, da bi prišli do sklepov ali ugotovitev glede njihove rase, političnega prepričanja, članstva v sindikatu, verskega ali filozofskega prepričanja, spolnega življenja ali spolne usmerjenosti; ta prepoved ne zajema označevanja ali filtriranja zakonito pridobljenih naborov biometričnih podatkov, kot so slike, na podlagi biometričnih podatkov ali kategorizacije biometričnih podatkov na področju preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja kaznivih dejanj

## DIREKTIVA O PLATFORMNEM DELU

### Člen 7: Omejitve pri obdelavi osebnih podatkov ...

Spletne platforme NE SMEJO obdelovati osebnih podatkov:

- o čustvenem ali psihološkem stanju osebe, ki opravlja platformno delo;
- v zvezi z zasebnimi pogovori, vključno s komunikacijo z drugimi osebami, ki opravljajo platformno delo, in predstavniki oseb, ki opravljajo platformno delo;
- za napovedovanje uresničevanja temeljnih pravic, vključno s svobodo združevanja, pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov ali pravico do obveščeniosti in posvetovanja, kakor so določene v Listin
- za sklepanje o rasnem ali etničnem poreklu, priseljenem statusu, političnem prepričanju, verskem ali filozofskem prepričanju, invalidnosti, zdravstvenem stanju, ..., čustvenem ali psihološkem stanju, članstvu v sindikatih, spolnem življenju ali spolni usmerjenosti osebe
- zbirati nobenih osebnih podatkov osebe, ki opravlja platformno delo, medtem ko ta oseba slednjega ne ponuja ali opravlja.

# **V. Rešitve?**

... v razpravi

- **Upoštevanje in naslovitev VSEH tveganj, ki jih prinaša uporaba UI:** kršitev varstva osebnih podatkov in poseg v zasebnost; diskriminacija; netransparentnost in nerazumljivost odločitev ter neučinkovitost pravnega sredstva; neskončen nadzor, intenzifikacija dela in negativen vpliv na zdravje; pomanjkanje digitalnih kompetenc – neenakost med zaposlenimi – (ponovno) tveganje za diskriminacijo; ovire za povezovanje delavcev, ...
- **(Pravna) orodja**
  - Upoštevanje obstoječega pravnega okvira
  - Upoštevanje novega pravnega okvira, vključno s prepovedmi!
  - **Ocena učinka:** GDPR
  - **Zagotavljanje preglednosti in razumljivosti**
  - **Nadzor nad vhodnimi podatki:** „če uvajalec izvaja nadzor nad vhodnimi podatki, ta uvajalec zagotovi, da so vhodni podatki ustrezni in dovolj reprezentativni glede na predvideni namen visokotveganega sistema UI“
  - **Človeški nadzor:** „dodelijo človeški nadzor fizičnim osebam, ki imajo potrebne kompetence, usposobljenost in pooblastila ter potrebno podporo“
  - **Ocena tveganj za VZD,** uvedba preventivnih in zaščitnih ukrepov!

## **Poziv in pobuda svetom delavcev za vključitev v kampanjo »Upravljanje zaposlenih z uporabo umetne inteligence: implementacija priporočil EU-OSHA«**

- 1. Celovitejša splošna seznanitev članov sveta s problematiko [...];**
- 2. Samoiniciativna priprava pregleda in analize stanja [...];**
- 3. Če uporaba UI brez predhodne vključitve sveta delavcev [...] - zahtevati od delodajalca, da se te pomanjkljivosti odpravijo naknadno, hkrati že vnaprej posredovati svoja stališča in priporočila;**
- 4. Če je ob omenjenem pregledu in analizi ugotovljeno, da obravnavanih avtomatiziranih informacijskih sistemov v družbi/zavodu še ni, pa naj svet delavcev zaenkrat na delodajalca naslovi samo pobudo, da ga naj v primeru nameravane uvedbe ustrezno vključi že v zgodnejše faze sprejemanja [...].**

# **Priporočila Združenja za svete delavcev pri uvajanju sistemov UI**

1. Pravočasno in celovito obveščanje in skupno posvetovanje;
2. Aktivna vloga pri oceni tveganj;
3. Zahteva po razlagi algoritmov (pravica do razlage);
4. Zagotavljanje človeškega nadzora;
5. Dogovor o varovanju zasebnosti zaposlenih;
6. Usposabljanja in strokovna podpora za člane svetov delavcev;
7. Spodbujanje participativnega pristopa pri uvajanju UI tehnologij.