



Priručnik 3

Socijalni dijalog o umjetnoj inteligenciji u metalnoj industriji:

Zaštita podataka



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Sadržaj

1	Sažetak	Error! Bookmark not defined.
2	Cilj	1
3	Izazovi u zaštiti podataka uvjetovani uporabom umjetne inteligencije	Error! Bookmark not defined.
3.1	Uvod	Error! Bookmark not defined.
3.2	Salesforce i ActivTrak.....	11
3.3	Blue Yonder WMS i Infor WMS	12



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



3.4	Zaključak	Error! Bookmark not defined.
3.5	Sažetak Poglavlja 3.....	Error! Bookmark not defined.
4	Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje	Error! Bookmark not defined.
4.1	Uvod	Error! Bookmark not defined.
4.2	Europski socijalni partneri.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Informiranje i konzultiranje.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Sažetak Poglavlja 4.....	Error! Bookmark not defined.
5	Smjernice	Error! Bookmark not defined.
5.1	Europski socijalni partneri.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Njemačka i Norveška	Error! Bookmark not defined.
5.3	Španjolska.....	Error! Bookmark not defined.
5.4	Ujedinjeno Kraljevstvo.....	Error! Bookmark not defined.
5.5	Italija.....	24
5.6	Microsoft	25
5.7	Sažetak Poglavlja 5.....	Error! Bookmark not defined.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



iMET

INNOVATING SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE
BARGAINING TOWARD ARTIFICIAL INTELLIGENCE
IN THE MET INDUSTRIES



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



1 Sažetak

Cilj priručnika “Unaprjeđenje socijalnog dijaloga u vezi s umjetnom inteligencijom i zaštitom podataka u metalnoj industriji” jeste da pomogne sindikatima i predstavnicima zaposlenika u rješavanju poteškoća u vezi s integracijom umjetne inteligencije i zaštitom podataka u okviru metalne industrije. Kao treći priručnik u nizu, ovaj priručnik sadrži smjernice za promicanje etičkih AI praksi koje su usklađene sa standardima zaštite privatnosti, i naglašava ključne principe socijalnog dijaloga kako na europskom, tako i na nacionalnoj razini.

Ovaj priručnik namijenjen je rukovoditeljima, poslodavcima i organizacijama poslodavaca, sindikatima i predstavnicima radnika koji su uključeni u uvođenje umjetne inteligencije i zaštitu podataka u metalnom sektoru.

Ovaj priručnik razvijen je na temelju sveobuhvatnog sagledavanja stručnih publikacija i zvaničnih izvora i njime se teži postizanju elementarnog razumijevanja umjetne inteligencije i zaštite podataka. U njemu su razmotrene implikacije gore navedenog na radna mjesta, i ponuđeni praktični savjeti u vezi s ostvarivanjem prava na informiranje, konzultiranje i pregovaranje u vezi s umjetnom inteligencijom. Priručnik također sadrži primjere postojećih ugovora, a u zaključku su navedeni ključni nalazi i preporuke.

U okviru ključnih nalaza istaknuta je činjenica da, iako umjetna inteligencija nudi niz značajnih prednosti za sektore poput poljoprivrede, zdravstva i proizvodnje, ona istodobno podrazumijeva i rizike za poslovanje i zapošljavanje, naročito u pogledu zaštite podataka i privatnosti radnika. Pojava generativne umjetne inteligencije, poput Velikih jezičnih modela kao što je ChatGPT, dovodi do zabrinutosti zbog obrade ogromnih količina podataka o radnicima. Sustavi upravljanja zasnovani na



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



¹ Pojašnjenje uredničkog tima (29. siječnja 2026.): Preporuke, mjere sigurnosti i smjernice navedene u ovom priručniku predstavljaju neobvezujuće smjernice čiji je cilj podrška socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju u vezi sa uvođenjem i primjenom umjetne inteligencije. Iste ne proizvode zakonsku obvezu i treba ih tumačiti i primjenjivati shodno načelu srazmjernosti imajući u vidu, između ostalog, nacionalne zakonske okvire, karakteristike određenog sektora, veličinu poduzeća i postojeće kolektivne ugovore.

primjeni umjetne inteligencije i algoritama (AAMS), koji se koriste prilikom zapošljavanja i upravljanja radnom snagom, nose sa sobom rizik od nezakonitog nadzora i asimetrije znanja.

Zaštitna mjera koja se odnosi na informacije o radnicima podrazumijeva da se takve informacije prikupljaju i obrađuju uz njihovu suglasnost, u skladu sa zakonom o zaštiti podataka. Studije slučaja koje se odnose na integraciju Salesforce-a i ActivTrak-a i sustave upravljanja skladištem poput Blue Yonder WMS ilustriraju kako umjetna inteligencija može dovesti do prekomjernog praćenja zaposlenika, što pokreće niz etičkih pitanja. U priručniku se, međutim, navodi da umjetna inteligencija, ukoliko se promišljeno implementira, može unaprijediti vještine i kvalitetu poslova.

Priručnik naglašava sve veći značaj kolektivnog pregovaranja u vezi s pitanjima koja se odnose na umjetnu inteligenciju. Sindikati zahtijevaju da im se prizna pravo da ospore automatizirane odluke i pristupanje stručnim eksternim podacima. Europski socijalni partneri inicirali su programe čiji je cilj da se razmotri utjecaj digitalnog praćenja na privatnost radnika. U zemljama poput Švedske, Njemačke, Poljske i Ujedinjenog Kraljevstva, radi se na izmjenama i dopunama zakona kako bi se omogućile kolektivne diskusije u vezi s implementacijom umjetne inteligencije.

Kao što je prepoznato u okviru članka 88 Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka Europske unije (GDPR), kolektivni ugovori igraju ključnu ulogu u upravljanju pravima osoba na koja se odnose podaci i donošenju odluka primjenom algoritama. Partneri u okviru europske metalne industrije usvojili su smjernice kojima se naglašava važnost zakonitog i transparentnog korištenja podataka. Kolektivno



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



pregovaranje identificirano je kao djelotvoran alat za implementiranje mehanizama zaštite od rizika povezanih s algoritmičnim upravljanjem, ograničavanje nadzora i povećanje transparentnosti.

Načelo minimizacije podataka: sustavi umjetne inteligencije treba da budu osmišljeni i da se koriste u skladu sa pravilom o minimalnoj obradi podataka, čime se osigurava da se prikupljaju i obrađuju isključivo oni podaci koji su neophodni za ostvarenje legitimne i srazmjerne svrhe.

Ovakvi napori vidljivi su na primjerima pojedinih zemalja: španjolskim zakonom 12/2021 propisana je obveza poduzeća da obavještavaju predstavnike zaposlenika o primjeni sustava umjetne inteligencije prilikom odlučivanja, uz zabranu profiliranja radnika istaknutu u okviru kolektivnih ugovora. Italijanski sindikati ispregovarali su ugovore kojima se osigurava ljudski nadzor nad tehnologijom. U SAD-u se kompanija Microsoft složila s uvjetima sindikata koji se tiču utjecaja umjetne inteligencije, i obvezala da će o implementaciji umjetne inteligencije obavještavati i pregovarati sa sindikatima.

Da zaključimo – integracija umjetne inteligencije s jedne strane predstavlja izazove u vezi s zaštitom podataka i pravima radnika, dok sa druge strane nudi mogućnosti za unaprjeđenje kvalitete rada. Sindikati i predstavnici radnika igraju ključnu ulogu u zagovaranju pravednih i transparentnih praksi povezanih s upotrebom umjetne inteligencije kroz proaktivno djelovanje i kolektivno pregovaranje, čime se osiguravaju koristi od umjetne inteligencije za sve zainteresirane strane, na etički prihvatljiv i odgovoran način.

1 Uvod

Primjena umjetne inteligencije pojačava trajne izazove vezane za zaštitu podataka u okviru radnih odnosa time što proširuje opseg podataka koje je moguće prikupljati, o kojima je moguće donositi zaključke, koje je moguće povezivati i operacionalizirati u realnom vremenu. U kontekstu



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



metalskog sektora, ovakva dinamika javlja se ne samo u okviru konvencionalnih sustava radne snage, nego i posredstvom integriranog 'enterprise' softvera, alatki za praćenje i komponenti za algoritmično upravljanje koje predstavljaju sastavni dio funkcija logistike, podrške proizvodnji i administracije. Praktičan rizik ogleđa se u normalizaciji obrade podataka kao podrazumijevane aktivnosti rukovodstva, umjesto kao postupka na koji se primjenjuju određena ograničenja u smislu neophodnosti, srazmjernosti i jasnih zakonskih osnova, čime dolazi do narušavanja privatnosti radnika i pojačanih asimetrija moći u procesima rada.

Budući da se sustavi zasnovani na uporabi podataka često nabavljaju od eksternih dobavljača i da se dalje razvijaju kroz ažuriranje njihovih verzija, pravo pitanje za socijalni dijalog više nije samo da li se podaci obrađuju, nego koje kategorije podataka se obrađuju, u koju svrhu, koja se pravila pristupa primjenjuju, koliko dugo se podaci obrađuju i koji se razlog navodi za njihovu obradu. Ovaj priručnik bavi se potrebom za konsolidiranjem i operacionaliziranjem europskog i nacionalnog znanja kako bi socijalni partneri mogli ispregovarati zaštitne mjere – na radnom mjestu, u poduzeću, na razini sektora, na regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini – usklađene sa zakonitim i transparentnim praksama koje se odnose na podatke, uz istodobno očuvanje organizacijske funkcionalnosti, učinkovitosti, produktivnosti i kapaciteta za inoviranje.

Ovaj priručnik, treći u nizu od četiri priručnika, predstavlja validaciju socijalnih partnera po sustavu „dijaloga znanja“. Inicijalni dokazi prikupljeni su iz pregleda literature i analize relevantnih stručnih, sivih i zvaničnih izvora, izvršenog zaključno s mjesecom studenim 2024. godine, u okviru kog su identificirani suštinski rizici povezani s uporabom umjetne inteligencije na radnom mjestu i algoritmičnim praćenjem, te mapirano kolektivno pregovaranje kao mehanizam za uspostavljanje zaštitnih mjera u konkretnim kontekstima. U veljači 2025. godine, nacionalni stručnjaci prošli su obuku za primjenu zajedničkih analitičkih kriterija i za omogućavanje strukturiranog razmatranja s nacionalnim socijalnim partnerima. Nacionalne radionice održane zaključno s mjesecom lipnjom 2025. poslužile su kao vodeći forum za kontekstualno testiranje nacrtā smjernica, kao i za identificiranje područja u kojima je potrebno pretočiti načela zaštite podataka u zaštitne mjere primjenljive u praksi,



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



poput izričitog prethodnog razjašnjavanja kategorija podataka, svrha, čuvanja i pristupa podacima, kao i načela minimizacije podataka. Pisani komentari nacionalnih socijalnih partnera dobiveni u prosincu 2025. godine i komentari socijalnih partnera na europskoj razini dobiveni u veljači 2026. godine, zatim su inkorporirani u konačni tekst (vidjeti prilog), čime je naglašeno stanovište da napredak ovisi od spremnosti socijalnih partnera da o umjetnoj inteligenciji osnaženo diskutuju u cilju zaštite legitimnih interesa obje strane i očuvanja povjerenja u radne odnose u kojima posreduju tehnološka dostignuća.

Tekst u nastavku odražava dopune autora i inicijalni krug konzultacija partnera, ali ne predstavlja potpuni konsenzus konzorcijuma. CEEMET, AECIM, Unija poslodavaca Srbije (USP) i Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) ne podržavaju određene izjave, budući da daljnji krugovi pregovora nisu bili mogući u vremenskom okviru projekta.

S poštovanjem,

Nuno Boavida

2 Cilj

Primarni cilj ovog priručnika jeste da se unaprijedi socijalni dijalog u vezi s umjetnom inteligencijom i zaštitom podataka u metalnoj industriji. Ovaj priručnik – treći u nizu od četiri priručnika – služi kao strukturirana kompilacija materijala koji sadrže smjernice, osmišljenih da budu potpora sindikatima i drugim predstavnicima radnika prilikom kretanja kroz tranziciju ka umjetnoj inteligenciji i identificiranja poteškoća u vezi sa zaštitom podataka u okviru njihovog specifičnog konteksta. U



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



njemu su naglašeni ključni principi socijalnog dijaloga na europskoj razini, uz istodobno uzimanje u obzir relevantnih nacionalnih praksi koje se primjenjuju sa ciljem jačanja zaštite podataka – što predstavlja osnovni preduvjet za promoviranje etičkih procesa umjetne inteligencije usklađenih sa načelima zaštite privatnosti u metalnoj industriji.

Cilj ove publikacije jeste omogućiti sveobuhvatno sagledavanje načina funkcioniranja i primjene umjetne inteligencije na radnom mjestu, uz ilustracije u vidu primjera na različitim razinama. U priručniku su sistematizirane informacije kako bi se podigla svijest o potencijalnom utjecaju umjetne inteligencije na zaštitu podataka. Kroz praktične preporuke i ilustrativne primjere, ovaj vodič navodi uloge i strategije koje mogu primjenjivati sindikati i predstavnici radnika prilikom ostvarivanja svojih prava na informiranje, konzultiranje i pregovaranje u vezi sa umjetnom inteligencijom na radnom mjestu.

Nudeći u okviru svoje strukture pregled različitih aspekata pregovaranja u vezi s kolektivnim ugovorima, i uz pregršt primjera koji mogu služiti kao svojevrsne smjernice, ovaj priručnik predstavlja dragocjeni alat za identificiranje i rješavanje problema povezanih sa zaštitom podataka u metalnom sektoru. Ovakvi ugovori već postoje na europskoj razini u pojedinim zemljama članicama i u pojedinim poduzećima, i mogu predstavljati značajnu potporu sindikalnim aktivistima u njihovim nastojanjima.

Ovaj priručnik razvijen je primjenom robusnog metodološkog pristupa koji obuhvaća sveobuhvatan pregled stručne literature, sive literature i zvaničnih dokumenata, a koji je zatim dopunjen kvantitativnom analizom setova podataka. Pregled literature podrazumijevao je sistematičnu pretragu najznačajnijih online baza podataka – uključujući Elsevier, Scopus, B-On.pt i Google Scholar – kako bi se identificirale relevantne znanstvene publikacije na engleskom jeziku. Strategija pretrage oslanjala se na ključne riječi, poput “Umjetna inteligencija”, “AI”, “Socijalni dijalog” i “Kolektivno pregovaranje”. Pored akademskih publikacija, istraživanje je također obuhvatalo i analizu sive literature, poput izvješća i radnih materijala istaknutih organizacija, kako bi se stekla šira slika o predmetu istraživanja. Nadalje, pregledani su relevantni zvanični dokumenti – uključujući dokumente



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



o stanovištu (policy paper, engl.), zakone i međunarodne sporazume – kako bi se osigurao sveobuhvatan kontekst za razvoj priručnika. Također su analizirani kvantitativni podaci iz provjerenih međunarodnih izvora, na temelju kojih su izvedeni empirijski dokazi u prilog navedenim konceptima i preporukama. Ovakvim raznovrsnim pristupom osigurano je da priručnik bude zasnovan na čvrstim dokazima i održava trenutna saznanja i najbolje prakse.

U narednom poglavlju predstavljene su osnovni pojmovi u vezi s umjetnom inteligencijom i zaštitom podataka, čime je kreiran okvir za analizu njihovog potencijalnog utjecaja na radna mjesta. Dan je kritički osvrt na međusobnu povezanost umjetne inteligencije i zaštite podataka na europskoj, nacionalnoj, sektorskoj razini i na razini poduzeća. Nakon toga, u trećem poglavlju dane su praktične smjernice za članove sindikata, zasnovane na postojećim saznanjima u vezi s umjetnom inteligencijom i zaštitom podataka. Najzad, u završnom dijelu dokumenta predstavljena je koncizna sinteza ključnih nalaza i preporuka.

3 Izazovi u zaštiti podataka uvjetovani uporabom umjetne inteligencije

3.1 Uvod

Integracija umjetne inteligencije (AI) nosi sa sobom značajne socio-ekonomske koristi, što je evidentno iz brojnih primjera pozitivnog utjecaja umjetne inteligencije u sektorima poput poljoprivrede, obrazovanja, autonomnih sustava, zdravstva, financija, industrije zabave, transporta i proizvodnje. S druge strane, područje biznisa, zapošljavanja i etike posebno su podložne negativnim efektima umjetne tehnologije, zbog čega je važno naglasiti nužnost proaktivnog angažiranja predstavnika zaposlenika i njihovog učinkovitog prilagođavanja izazovima koji se pojavljuju.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Prema najnovijoj definiciji Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD), umjetna inteligencija je “strojni sustav koji za eksplicitne ili implicitne ciljeve, izvodi zaključke iz ulaznog sadržaja kako bi generirao izlazne sadržaje u vidu predviđanja, novog sadržaja, preporuka ili odluka koje mogu utjecati na fizička ili virtualna okruženja”.¹

Generativna umjetna inteligencija predstavlja podskup umjetne inteligencije koji posredstvom generativnog modeliranja generire prethodno neviđen sintetički sadržaj u različitim oblicima za potrebe različitih zadataka (García-Peñalvo i Vázquez-Ingelmo, 2023²). Veliki jezični modeli (LLM) predstavljaju posebnu vrstu generativne umjetne inteligencije.³ U pitanju su modeli dubokog učenja s ogromnim brojem parametara, koji se treniraju bez nadzora na velikim količinama tekstualnih podataka. Od početka 2023. godine, LLM privlače sve više pažnje u javnom diskursu zbog svoje sposobnosti, nalik na ljudsku, da generiraju i razumiju jezik. Besplatni servisi poput ChatGPT-a doživjeli su eksplozivni rast, dostižući do 100 milijuna aktivnih korisnika u prva dva mjeseca od svog lansiranja.⁴

Međutim, uporaba LLM na radnom mjestu prouzrokuje ozbiljnu zabrinutost u vezi sa zaštitom podataka i privatnošću. LLM obrađuju velike količine tekstualnih podataka i drugih podataka o radnicima kako bi automatski vršili evaluaciju učinka zaposlenika tijekom vremena i omogućili personalizirane funkcije poput davanja prijedloga za sastanke i sesije obuke. Kako bi ispunili svoje

¹ OECD. (2024). *Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI system*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/623da898-en.pdf?expires=1721309632&id=id&accname=guest&checksum=ABC9264A4C09A7352A1AC58A3D4EF8F3>

² García-Peñalvo, F. J., & Vázquez-Ingelmo, A. (2023). What Do We Mean by GenAI? A Systematic Mapping of The Evolution, Trends, and Techniques Involved in Generative AI. *International Journal of Interactive Multimedia and Artificial Intelligence*, 8(4), 7–16. <https://doi.org/10.9781/ijimai.2023.07.006>

³ Hu, Krystal, “ChatGPT sets record for fastest-growing user base - analyst note”, Reuters, 2. veljače 2023. godine <https://www.reuters.com/technology/chatgpt-sets-record-fastest-growing-user-base-analyst-note-2023-02-01/>

⁴ Hu, Krystal, “ChatGPT sets record for fastest-growing user base - analyst note”, Reuters, 2. veljače 2023. godine <https://www.reuters.com/technology/chatgpt-sets-record-fastest-growing-user-base-analyst-note-2023-02-01/>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



korisne funkcije (kao što je davanje prijedloga rasporeda sastanaka), potreban im je pristup sadržaju elektroničkih prepiski i kalendara zaposlenika, što predstavlja ozbiljne rizike po osobne podatke radnika. Sa stanovišta radnika, ovakve prakse mogu dovesti do nezakonitog nadzora i povrede privatnosti.⁵ Štaviše, poput drugih oblika umjetne inteligencije, i LLM skloni su tome da generiraju netočne zaključke ili zaključke koji dovode u zabludu uslijed svoje tendencije da “haluciniraju” to jest, da izmišljaju neistine i samouvjereno ih predstavljaju kao istinu.⁶ Stoga je neophodno pažljivo praćenje pouzdanosti, učinkovitosti i sigurnosti LLM.⁷

Sustavi umjetne inteligencije implementiraju se u svakoj fazi životnog vijeka zaposlenika, od faze regrutacije i zapošljavanja, preko obuke i razvoja, dodjele zadataka i kreiranja rasporeda, sve do upravljanja učinkom i praćenja produktivnosti. Ova vrsta umjetne inteligencije, poznatija pod nazivom Sustavi upravljanja zasnovani na primjeni umjetne inteligencije i algoritama (AAMS⁸), sačinjena je od softverskih sustava koje koriste menadžeri - za zapošljavanje, obučavanje, upravljanje, procjenu i nagrađivanje ili discipliniranje radnika. AAMS sadrže elemente automatizacije u procesima upravljanja, od jednostavne automatizacije određenih procesa, sve do umjetne inteligencije koja

⁵ Osobni podaci su svi podaci koji se odnose na fizičku osobu čiji je identitet određen ili se može odrediti (“osobe na koje se podaci odnose”); fizička osoba čiji se identitet može odrediti je osoba koja se može identificirati posredno ili neposredno, posebno pomoću identifikatora kao što su ime, identifikacijski broj, podaci o lokaciji, mrežni identifikator ili pomoću jednog ili više faktora svojstvenih za fizički, fiziološki, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili društveni identitet te fizičke osobe” (čl. 4(1), EU GDPR, 2018.).

⁶ Birhane, A., Kasirzadeh, A., Leslie, D., & Wachter, S. (2023). Science in the age of large language models. *Nature Reviews Physics*, 5, 277–280. <https://doi.org/10.1038/s42254-023-00581-4>

⁷ Rolf, S. (2024). AI and Algorithmic Management in European Services Sectors: Prevalence, functions, and a guide for negotiators. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21073.pdf>

⁸ AAMS su softverski sustavi koje koriste menadžeri za zapošljavanje, obučavanje, upravljanje, procjenu i/ili nagrađivanje ili discipliniranje radnika. AAMS sadrže određeni element automatizacije upravljanja, od jednostavne automatizacije određenih procesa, do i uključujući umjetnu inteligenciju koja privsjaja i integrira brojne menadžerske funkcije.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



prisvaja i integrira brojne upravljačke funkcije.⁹ AAMS nose sa sobom rizike poput nezakonitog nadzora nad radnicima, intenziviranja tempa rada, kreiranja asimetrija znanja između radnika i rukovoditelja, i često za posljedicu imaju donošenje neadekvatnih odluka bez odgovarajućeg nadzora.

Rolf (2024) ističe neophodnost učinkovitih pregovora i donošenja adekvatne regulative kako bi se ublažili potencijalni rizici, kako za zaposlenike tako i za tvrtke koje bi dobavljači AAMS mogli dovesti u zabludu. U svakom slučaju, prisustvo AAMS sustava na radnom mjestu dovodi do pojave zabrinutosti u vezi sa zaštitom podataka, privatnošću, odnosima moći i ljudskim pravima.¹⁰ Umjetna inteligencija predstavlja prijetnju u smislu nezakonitog nadzora nad radnicima i njihovim podacima, kreiranja jaza u pristupu znanju između rukovoditelja i radnika, ubrzavanja tempa rada do neodrživih razina i donošenja operativnih odluka – uključujući upravljanje učinkom, zarade zaposlenika, pa čak i zapošljavanje i otpuštanje – bez adekvatnog ljudskog nadzora.¹¹

Ipak, umjetnu inteligenciju ne treba nužno smatrati nečim što ima negativne posljedice po radnike. Ukoliko se implementira na promišljen način uz svijest o povezanim rizicima, umjetna inteligencija može unaprijediti vještine, poboljšati autonomiju na radnom mjestu i kvalitetu rada, umanjiti broj monotonih zadataka i osmisliti kreativne probleme koji zahtijevaju angažiranje radnika na njihovom rješavanju. Kako bi ovi ciljevi bili postignuti, rukovodstvo se mora pridržavati nekolicine

⁹ AAMS su softverski sustavi koje koriste menadžeri za zapošljavanje, obučavanje, upravljanje, procjenu i/ili nagrađivanje ili discipliniranje radnika. AAMS sadrže određeni element automatizacije upravljanja, od jednostavne automatizacije određenih procesa, do i uključujući umjetnu inteligenciju koja prisvaja i integrira brojne menadžerske funkcije.

¹⁰ Rolf, S. (2024). AI and Algorithmic Management in European Services Sectors: Prevalence, functions, and a guide for negotiators. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21073.pdf>

¹¹ Rolf, S. (2024). AI and Algorithmic Management in European Services Sectors: Prevalence, functions, and a guide for negotiators. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21073.pdf>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



ključnih smjernica prilikom odlučivanja o tome hoće li i na koji način implementirati umjetnu inteligenciju u danoj situaciji.

3.2 Salesforce i ActivTrak

Integracijom umjetne inteligencije (AI) u prakse korporativnog poslovanja dolazi do ogromnih promjena u poslovnom okruženju. Salesforce, tvrtka koja je globalni lider u oblasti softvera, korisnicima nudi platformu za upravljanje odnosima s klijentima (CRM) koja sadrži opsežne alate koji poduzećima omogućavaju upravljanje i optimizaciju angažiranosti njihovih klijenata. Uz spomenute CRM funkcionalnosti, Salesforce je radio i na razvoju i ponudi širokog spektra usluga za cjelokupnu jednu organizaciju (enterprise-level, engl.), uključujući upravljanje ljudskim potencijalima (HRM), marketing i analitiku ljudi.

Do 2023. godine, Salesforce je uspješno inkorporirao GPT tehnologiju tvrtke OpenAI, čime je ponudio funkcije koje nadaleko prevazilaze tradicionalne CRM funkcije. Ovom integracijom omogućen je pristup vođen umjetnom inteligencijom elektroničke pošte zaposlenika, njihovim kalendarima, ključnim pokazateljima učinka (KPI) i podacima tijekom radnih procesa (workflow data, engl.) (Rolf, 2024). Zahvaljujući takvim unaprjeđenjima, umjetnoj inteligenciji je omogućeno da prati i procjenjuje učinak zaposlenika, naizgled pružajući potporu zaposlenicima - davanjem preporuka u vezi sa zadacima poput upravljanja lidovima (lead, engl.) ili pravljenja rasporeda aktivnosti. Pored toga, AAMS mogućnosti Salesforce-a, koje pokreće njegova interna umjetna inteligencija, proširene su zahvaljujući njegovoj kompatibilnosti s brojim eksternim aplikacijama, čime se omogućava granularniji nadzor i praćenje zaposlenika.

Jedan od istaknutih primjera takve aplikacije je ActivTrak, alatka za monitoring zaposlenika koja osigurava dubinsku analitiku koja se odnosi na način na koji zaposleni raspolažu vremenom, za potrebe procjene razine njihove produktivnosti. Prema Rolf-u (2024), integracija ActivTrak-a sa



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Salesforce-om je jednostavan i linearan proces koji menadžerima stavlja na raspolaganje širok spektar metričkih podataka za vršenje nadzora nad zaposlenicima. Ovi metrički podaci obuhvaćaju opcije poput snimaka ekrana (screenshot, engl.), praćenja uporabe aplikacija i monitoringa aktivnosti, što se sve zatim koristi za generiranje izvješća o produktivnosti u kojima je detaljno prikazan način na koji zaposlenici raspolažu vremenom. Poslodavcima je omogućen pristup dnevnicima aktivnosti u realnom vremenu, što im omogućava da detaljno prate aktivnosti pojedinačnih zaposlenika. Softver automatski vrši kategorizaciju aktivnosti (npr. “pauza za korištenje društvenih mreža”, “korištenje pisača”) i može generirati alarme za menadžere u slučaju ponašanja koja se smatraju nepoželjnim. Štaviše, ActivTrak omogućava rangiranje zaposlenika na temelju metričkih podataka poput “prosječan broj produktivnih sati po danu”, “broj zadataka izvršenih po satu” i ukupan “broj završenih zadataka”.

Primjer Salesforce-a, naročito imajući u vidu njegovu integraciju s ActivTrak-om, naglašava do koje mjere menadžeri polu-kvalificiranih uredskih radnika (poput radnika u prodaji) mogu pristupiti ogromnom dijapazonu podataka u vezi sa aktivnostima zaposlenika, uključujući i njihove osobne podatke i potencijalno osjetljive informacije. Naročito je potrebno naglasiti da se korištenje i integracija CRM softvera s eksternim modulima ne vezuje samo za Salesforce i uredske radnike; brojna poduzeća iz različitih gospodarskih sektora, pa čak i iz sektora koji se pretežno oslanjaju na radničku klasu, poput metalne industrije, usvojila su ovo AI rješenje ili slična rješenja koja se oslanjaju na umjetnu inteligenciju. Njena sve rasprostranjenija uporaba dovodi do ozbiljne zabrinutosti u vezi s mogućnostima prekomjernog i neetičkog nadzora od strane rukovodstva, kao i u vezi s ozbiljnim sigurnosnim rizicima koji se odnose na neovlašten pristup osobnim podacima zaposlenika.

3.3 Blue Yonder WMS i Infor WMS

Radnici koji osobno pružaju usluge sve više se prate pomoću sustava upravljanja zasnovanih na primjeni umjetne inteligencije i algoritama (AAMS). Bez obzira na činjenicu da se njihovi procesi rada značajno razlikuju od uobičajenih uloga uredskih službenika, softver koji se koristi za upravljanje



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



ovim radnicima funkcionira po sličnim principima. AAMS vrše dekomponiranje rada na pojedinačne zadatke i budno prati učinak radnika posredstvom metričkih podataka koji se prikupljaju pomoću ručnih uređaja ili uređaja koje radnici nose na sebi, prateći pritom raspolaganje vremenom, pokrete i druge varijabilne podatke. Ovi podaci zatim se koriste za vršenje polu-automatizirane kontrole nad postupcima radnika putem digitalnih instrukcija koje se ili neposredno priopćavaju radnicima ili im ih prenose njihovi menadžeri.

U sektoru usluga skladištenja, AAMS se uobičajeno umeću unutar većih Sustava upravljanja skladištem (WMS), koji nude sveobuhvatne funkcionalnosti za upravljanje inventarom, radnom snagom i cjelokupnim rezultatima skladišta. Rolf (2024) je izvršio analizu dvije poznate WMS softverske platforme koje se koriste u ovom kontekstu: Blue Yonder WMS i Infor WMS. Obje kompanije su izuzetno dobro pozicionirane na globalnom WMS tržištu, s velikim bazama klijenata, značajnom radnom snagom i visokim iznosima prihoda.

U okviru ovih WMS platformi, AAMS integriraju podatke iz više različitih izvora za potrebe usmjeravanja radnika i praćenja njihovog učinka. Primjera radi, Infor WMS omogućava menadžerima sačiniti prognoze planova rada zasnovane na očekivanom protoku robe tijekom određenog budućeg vremenskog razdoblja. Sustav vrši obračun neophodnog rada na temelju podataka koji se obrađuju sve do razine sanduka, zadataka, paleta i korisnika za različite planirane aktivnosti. Menadžeri mogu prilagoditi rasporede smjenskog rada u skladu s ovim prognozama, na taj način optimizirajući raspodjelu radnika kako bi se projektirana potražnja zadovoljila.

Pored mogućnosti pravljenja rasporeda i raspodjele zadataka, menadžeri imaju pristup detaljnim izvješćima o učinku pojedinačnih radnika, koji se generiraju agregiranjem podataka iz različitih izvora. Ova izvješća pružaju uvid u točnost radnika pri izvršavanju zadataka, vrijeme utrošeno na “dinamične” aktivnosti (npr. utovar, prikupljanje i pakiranje porudžbina) u odnosu na “posredne” aktivnosti, kao i poređenja pojedinačnih i grupnih učinaka s predefiniranim standardima ili referentnim



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



vrijednostima (reperima). Ovi detaljni podaci omogućavaju precizan monitoring i procjenu produktivnosti radnika.

Na sličan način, Blue Yonder WMS menadžerima stavlja na raspolaganje metričke podatke za procjenu učinka pojedinačnih radnika, uključujući sate provedene u obavljanju određenih zadataka, ocjenu “iskorištenosti” kreiranu primjenom algoritama (koja se odnosi na intenzitet utroška vremena radnika) i ocjenu “učinka” (procjena brzine završavanja zadataka i učinkovitosti u odnosu na definirani standard ili prosjek poduzeća). Ovi metrički podaci predstavljaju kvantitativni temelj za procenu učinka i upravljačko odlučivanje.

Menadžeri mogu pristupiti određenim podacima vezanim za učinak na pojedinačnim zadacima, poput istovara paleta i sortiranja ili slaganja robe, gdje se učinak rangira u odnosu na postavljene standarde i poredi s učinkom drugih radnika, često uz pomoć obilježavanja u različitim bojama koje odgovaraju ocjenama od “izuzetno visok” do “izuzetno nizak”. Ovakav pristup menadžerima omogućava da točno utvrde slabe točke, kako u pojedinačnom, tako i u timskom učinku i da primjenjuju disciplinske mjere ili programe ponovljene obuke po potrebi. Kapacitet za monitoring i poređenje učinka na tako detaljnoj razini povećava stupanj upravljačke kontrole nad radnom snagom.

I dok se WMS već godinama koriste u kombinaciji s algoritmičnim i kvantitativnim upravljanjem radnicima u skladištima, sve naprednije karakteristike AAMS sada se integriraju s alatima koje se oslanjaju na strojno učenje. Ovi napredni alati obrađuju ogromne količine podataka iz najraznovrsnijih izvora kako bi unaprijedili planiranje i raspoređivanje posla, dodjeljivanje zadataka i kvantificiranje učinka i učinili ih što detaljnijim i preciznijim. Iako je ovom integracijom proširen opseg nadzora koji vrše menadžeri, ona istodobno dovodi do znatne zabrinutosti po pitanju autonomije radnika, privatnosti i potencijalnog prekomjernog pritiska na radnike.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



3.4 Zaključak

Primjeri navedeni u Rolfovom (2024) istraživanju naglašavaju rizike koje ovakvi sustavi predstavljaju po uvjete rada i radnička prava, uključujući diskriminaciju, ozbiljno narušavanje privatnosti, rasturanje sindikata i opasnosti povezane sa sigurnošću i zdravljem na radu. Sveobuhvatno prikupljanje podataka ne samo da utječe na odlučivanje menadžmenta tijekom disciplinskih postupaka, nego i tijekom faze regrutacije kandidata, čime se potencijalno potiču pristranost i neravnopravnost. Stoga je od najvećeg značaja da sindikati prepoznaju rizike povezane s algoritmičnim upravljanjem i da osmisle adekvatne reakcije u cilju zaštite radničkih prava i interesa.

Umjetnu inteligenciju ne treba nužno smatrati nečim što ima negativne posljedice po radnike. Ukoliko se promišljeno implementira, uz svijest o povezanim rizicima, AI može unaprijediti vještine, pojačati autonomiju u radu i kvalitetu posla, umanjiti monotone radne zadatke i stvoriti kreativne i zanimljive zadatke koje će radnici rješavati. Kako bi se postigli ovi ciljevi, menadžment mora pratiti određene ključne smjernice prilikom odlučivanja hoće li i na koji način implementirati AI u određenoj situaciji.

4 Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

4.1 Uvod

S porastom primjene tehnologije na radnom mjestu, za očekivati je i povećan značaj kolektivnih pregovora na temu umjetne inteligencije. Brunnerová et al. (2024) uočili su da je 42% članica federacije europskih sindikata, UNI Europa, koje su sudjelovale u anketi već aktivno u diskusijama i pregovorima na različite teme povezane s umjetnom inteligencijom, čak i ako gore navedeno, precizno govoreći, ne



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



predstavlja kolektivno pregovaranje. Sindikati sve veći značaj pridaju pitanjima zaštite podataka, privatnosti radnika, utjecaja AI na radno vrijeme, praćenja aktivnosti radnika i automatskog raspoređivanja rada po smjenama. U procesu kolektivnog pregovaranja, sindikati akcent stavljaju na prava radnika na osporavanje odluke donesene putem Sustava automatiziranog odlučivanja i na njihovo pravo da dobiju mišljenje eksternog stručnjaka za podatke. Pored toga, sindikati imaju snažnu želju da im se prizna pravo na informiranje i konzultiranje u vezi s korištenjem i ocjenom AI alata.

4.2 Europski socijalni partneri

Kao osobito značajan momenat izdvaja se usuglašavanje preliminarnog programa europskog socijalnog dijaloga¹² od strane europskih socijalnih partnera 2022. godine. Prema Stefano i Taers (2023), program se izričito odnosi na izazove koje digitalni monitoring predstavlja po pitanju privatnosti radnika u kontekstu rada na daljinu, gdje se navodi: “alate za monitoring i nadzor treba koristiti samo tamo gdje je to neophodno, a čak i tada – u odgovarajućoj mjeri i uz očuvanje prava radnika na privatnost. [...] Uslijed ubrzanog tempa usvajanja tehnologija na radnom mjestu koje omogućavaju monitoring i nadzor, socijalni partneri moraju stvoriti adekvatan prostor za razmjenu stavova po pitanju ovih trendova i značaja ovih pitanja za socijalne partnere i kolektivno pregovaranje na svim odgovarajućim razinama širom Europe.”^{13,14}

¹² European Trade Union Confederation, Confederation of European Business, SGI Europe, & SMEunited. (2022). *European Social Dialogue: Work Programme 2022 - 2024*. <https://sgieurope.org/files/EU%20Social%20Partners%20Work%20Programme%202022-2024.pdf>

¹³ European Trade Union Confederation, Confederation of European Business, SGI Europe, & SMEunited. (2022). *European Social Dialogue: Work Programme 2022 - 2024*. <https://sgieurope.org/files/EU%20Social%20Partners%20Work%20Programme%202022-2024.pdf>

¹⁴ Stefano and Taes. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Stefano i Taers (2023) ističu da ostaje da se vidi na koji način će ovaj program biti implementiran. Po mišljenju autora, jasno je, međutim, da “utjecaj ljudi na algoritme” (“negotiating the algorithm”, eng.) ubrzano postaje pitanje od suštinske važnosti za europski radnički pokret.

4.3 Informiranje i konzultiranje

Različiti sindikati bavili su se istraživanjem postojećih propisa u vezi s informiranjem i konzultiranjem radnika u cilju uspostavljanja kolektivnog pregovaranja koje se tiče algoritmičnog upravljanja:¹⁵ tako je predstavnik jednog švedskog sindikata na konferenciji naveo primjer švedskog Zakona o suodlučivanju na radnom mjestu, kojim je predviđeno pravo na interakcije i pregovore s poslodavcima u slučaju značajnih promjena na radnom mjestu. U Njemačkoj su se zakonodavci osvrnuli na potrebu za uključivanjem sindikata u uvođenje sustava zasnovanih na umjetnoj inteligenciji na radnom mjestu, osuvremenjivanjem načina na koji su uređena radnička vijeća kroz Zakon o osuvremenjivanju radničkih vijeća. U skladu s ovim zakonom, radnička vijeća dužna su se osvrnuti na uvođenje ili primjenu umjetne inteligencije i u tu svrhu mogu uključiti i odgovarajućeg stručnjaka. U Poljskoj je u Parlamentu predstavljen prijedlog zakona o uvođenju prava na informiranje u vezi s algoritmima, u Zakon o sindikatima. Sličan primjer može se navesti i za Ujedinjeno Kraljevstvo gdje bi nedavne dopune propisa kojima je uređeno informiranje i konzultiranje mogle omogućiti kolektivne diskusije u vezi s usvajanjem i korištenjem novih tehnologija na radnom mjestu.¹⁶

¹⁵ Stefano and Taes. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>

¹⁶ Stefano and Taes. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Prije otpočinjanja primjene alata zasnovanih na umjetnoj inteligenciji na radnom mjestu, poslodavci treba da daju pojašnjenja kada je u pitanju sljedeće: kategorije podataka o radnicima koje se prikupljaju; svrhe i pravni osnov; koliko dugo se čuvaju podaci; kao i ko ima pristup podacima (uključujući treća lica) i u koju svrhu.

Članom 88 Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka prepoznat je značaj kolektivnih ugovora u odnosu na prava u vezi s obradom osobnih podataka i u odnosu na uređenje algoritmičnog odlučivanja¹⁷ (De Stefano, 2020). Ovim članom kolektivni ugovori definirani su kao ključni element za fer i zakonitu obradu osobnih podataka u kontekstu zaposlenja. Ovaj član izričito se odnosi na obradu podataka u svrhu regrutiranja i upravljanja, što znači da bi kolektivnim ugovorima mogle biti predviđene adekvatne mjere zaštite prilikom implementacije alatki koje se oslanjaju na umjetnu inteligenciju i praksi algoritmičnog upravljanja na radnom mjestu. Primjera radi, može se zahtijevati informiranje o načinu na koji poslodavci koriste osobne podatke radnika i o načinu na koji sustavi umjetne inteligencije obrađuju podatke. Njima bi također mogle biti zabranjene najintruzivnije tehnološke aplikacije, uključujući neuro-praćenje (Stefano, 2020). Ipak, Stefano (2020) navodi kako je jedan francuski sindikalista istakao da je Članak 88. nepotpun i da njime potencijalno nije moguće odgovoriti na zabrinutost radnika – shodno tome, za potrebe pregovora o uvođenju AI sustava na radna mjesta potrebno je primjenjivati određene kodekse ponašanja.

¹⁷ <https://gdpr-info.eu/art-88-gdpr/>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



4.4 Europski socijalni partneri

Socijalni partneri u metalnoj industriji na europskoj razini, CEEMET¹⁸ i industriAll Europe¹⁹, usvojili su zajedničke zaključke u vezi s umjetnom inteligencijom u metalnoj industriji prilikom sastanka za socijalni dijalog na temu konkurentnosti i zapošljavanja koji je održan 15. ožujka 2023. godine. Cilj zajedničkih zaključaka jeste osmisлити smjernice za socijalne partnere u europskoj metalnoj industriji u vezi s načinom na koji se pristupa umjetnoj inteligenciji na radnom mjestu kada su u pitanju podaci i zaštita podataka. Ovi partneri složili su se da su, budući da se AI u velikoj mjeri oslanja na podatke, pitanja o tome kako se ovi podaci tretiraju i kako se mogu zaštititi, od iznimne važnosti. Kao jedan od vodećih principa, partneri su istakli kako se korištenje podataka mora vršiti na jedan zakonit, fer i transparentan način – sukladno principima Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (GDPR). Štoviše, europski partneri u metalnoj industriji suglasni su sa time da je neophodna suradnja socijalnih partnera na razini poduzeća u pogledu uvođenja i osmišljavanja novih sustava na radnom mjestu, kako bi se osigurala uspješna implementacija tehnoloških promjena.

Pregovori o implementaciji umjetne inteligencije pobuđuju sve veće interesovanje europskog radničkog pokreta. Stefano i Taes (2023) ističu da je za ovoliko interesovanje zaslužno pet ključnih faktora. Prije svega, kolektivno pregovaranje i sindikalne inicijative mogu predstavljati najučinkovitije sredstvo za uvođenje zakonskih zaštitnih mjera u vezi s rizicima povezanim s algoritmičnim upravljanjem, budući da se tradicionalno pokazalo kako su od elementarnog značaja za adekvatno ograničavanje poluga moći menadžmenta kao što je monitoring radne snage. Drugo, mnogi radnici

¹⁸ CEEMET je akronim za europsku organizaciju poslodavaca koja zastupa interese metalne industrije, inženjerstva i tehnološkog sektora. <https://ceemet.org/>

¹⁹ IndustriAll European je akronim za Sindikalnu federaciju nezavisnih i demokratskih sindikata koji zastupaju manuelne i nemanuelne radnike u metalnom, kemijskom, energetskom, rudarskom, tekstilnom sektoru i sektoru proizvodnje odjeće i obuće i u srodnim industrijama i djelatnostima. <https://news.industriall-europe.eu/>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



suočeni su s poteškoćama u isticanju svojih pojedinačnih prava u kontekstu sustava algoritmičnog upravljanja. Primjera radi, radnici mogu naići na prepreke kada su u pitanju njihovi zahtjevi za pristup vlastitim osobnim podacima, i posljedično, kada su u pitanju zahtjevi za provjeru opcija obrade podataka u okviru algoritmičnog upravljanja, kada dobiju nepotpune ili netočne informacije. Treće, kolektivna prava stoga mogu na materijalno značajan način unaprijediti zaštitu radnika i ukloniti prepreke za isticanje radničkih prava u vezi s algoritmičnim upravljanjem. Kolektivnim ugovorima mogu biti predviđena ograničenja za nadzor radnika pomoću umjetne inteligencije. Četvrto, kolektivni ugovori također mogu sadržati kriterije za poboljšanje transparentnosti procesa odlučivanja uz pomoć umjetne inteligencije, kako bi se poboljšalo razumijevanje načina na koji isti ostvaruju ciljeve u danom procesu. Peto i posljednje, kolektivno pregovaranje i sindikalne aktivnosti bez sumnje su najučinkovitija sredstva za izlaženje na kraj s ubrzanim tehnološkim razvojem algoritmičnog upravljanja, budući da mogu ponuditi rješenja za određene izazove, kako na sektorskom, tako i na razini poduzeća. Kolektivni ugovori omogućavaju snalaženje s ovim izazovima na fer i fleksibilan način uz uzimanje u obzir interesa radnika i zaposlenika. Uz pomoć kolektivnih ugovora također je moguće prilagoditi opće principe predviđene zakonima i primjeniti ih na specifične kontekste. Strateško parničenje svakako nije nova pojava, i već dugo predstavlja jedno od sredstava kojima pribjegavaju sindikati.

4.5 Njemačka i Norveška

U okviru postojećih kolektivnih ugovora, tema korištenja tehnologije uglavnom je uopćeno pomenuta. Međutim, Brunnerová et al. (2024) utvrdili su postojanje nekolicine ugovora u Italiji, Njemačkoj, Norveškoj i Španjolskoj u kojima je ovo pitanje detaljnije obrađeno, kako se navodi u analizama sadržanim u prethodnim priručnicima. Ovi ugovori također mogu služiti kao primjeri detaljnijih pravila i aranžmana u vezi s pravom na nedostupnost, digitalnim pravima radnika na radnom mjestu, razmjenom informacija i kontrolom poslovanja.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Stefano i Taers (2023) navode da kolektivno pregovaranje može biti praćeno i dopunjeno i drugim vidovima sudjelovanja sindikata. Doellgast et al. (2023) dokumentirali su slučajeve u kojima su predstavnici radnika u sektoru telekomunikacija u Njemačkoj i Norveškoj iskoristili mogućnosti kolektivnog pregovaranja, ali i mehanizme informiranja i konzultiranja i parničenja kako bi utjecali na način na koji se algoritmi koriste na radnom mjestu. Kada su se susreli sa suprotstavljenim stavom uprave, norveški sindikati uspješno su osporili sustav algoritmičnog monitoringa pred nacionalnim tijelom za zaštitu podataka.

4.6 Španjolska

Vodeća španjolska telekomunikacijska kompanija, Telefonica, potpisala je nacionalni sporazum o pravu na nedostupnost sa sindikatima koji zastupaju njezine zaposlenike, UGT i Comisiones Obreras.²⁰ Štoviše, diljem Europske unije prisutne su aktivnosti usmjerene ka oblikovanju javne politike u vezi s uporabom umjetne inteligencije za reguliranje rada. Španjolsku možemo smatrati vodećom zemljom Europske unije kada je u pitanju opseg poslova koji se obavljaju posredstvom digitalnih platformi. 2021. godine, Španjolska je donijela prvi zakon te vrste u vezi s algoritmičnim upravljanjem.²¹ Zakon 12/2021, poznatiji pod nazivom Ley rider, zasnovan je na sporazumu između sindikata CCOO (Komisija radnika) i UGT (Generalna unija radnika), poslodavačke organizacije CEOE (Španjolska konfederacija poslovnih organizacija) i CEPYME (Španjolska konfederacija malih i srednjih poduzeća) i španjolske vlade.²² Ovim nedavno usvojenim zakonom suštinski su popunjene

²⁰ <https://www.telefonica.com/en/wp-content/uploads/sites/5/2021/03/pr-desconexion-en.pdf>

²¹ Todolí-Signes, 2021., citirano od strane Brunnerová et al. (2024). Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management in European Services Sectors.

²² Rodríguez, 2022; Eurofound, 2021 citirano od strane Brunnerová et al. (2024). Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management in European Services Sectors.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



praznine identificirane u okviru Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (GDPR), kojom nisu obuhvaćeni aspekti kolektivnog pregovaranja i sindikalnih aktivnosti na radnom mjestu. Osnaživanjem sindikata, zakon nalaže poduzećima da informiraju predstavnike radnika o kriterijima, propisima i instrukcijama kojima su uređeni algoritmi odnosno sustavi umjetne inteligencije koji se koriste u odlučivanju, čime se potencijalno utječe na uvjete rada i pristup zaposlenju, uključujući i profiliranje. Na ovaj način ukazano je da radničko vijeće ne samo da ima pravo biti upoznato s postojanjem algoritma koji utječe na uvjete rada i zapošljavanja, nego i da bude upoznat s pojedinostima koje se odnose na to kako algoritam funkcionira.²³

Stefano i Taers (2023) naveli su tri primjera inicijativa vezanih za zaštitu podataka u zemljama članicama EU. U Španjolskoj će, shodno nedavno sklopljenom ugovoru između vlade i socijalnih partnera, “digitalne platforme morati omogućiti sindikatima uvid u algoritam ili bilo koji oblik umjetne inteligencije koji može imati utjecaj na takve uvjete – uključujući pristup pojedinaca zaposlenju i zadržavanje zaposlenja, kao i profiliranje. Ovo pravo na informiranje omogućeno je svima koji rade posredstvom digitalnih platformi [...] te se stoga zahtjev za transparentnošću podjednako primjenjuje na sve digitalne platforme (Aranguiz, 2021). U tom smislu, španjolski sindikati CCOO i UGT zaključili su sporazum s platformom za dostavu hrane (Aguilar, 2021). Ovaj sporazum sadržao je i prava radnika na informiranje u vezi sa svim sustavima AI koji se koriste na radnom mjestu. Štoviše, njime je zabranjeno bilo kakvo profiliranje radnika i definiran kanal za komunikaciju između radnika i sindikata u okviru platforme, koji ne može biti predmet monitoringa. Pored toga, predstavnici zaposlenika i kompanijski službenici uspostavili su povjerenstvo za upravljanje algoritmima. Najzad, sindikatima je potrebno omogućiti pristup informacijama od ključnog značaja u vezi sa sustavom algoritmičnog upravljanja: identitet osobe koje razvija i osobe koje implementira sustav (i njihove zakonske uloge

²³ Todolí-Signes (2021) citirano od strane Brunnerová et al. (2024). Collective Bargaining Practices on AI and Algorithmic Management in European Services Sectors.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



voditelja odnosno obrađivača podataka), opis vrste i ciljeva sustava (preporuke, procjena rizika, sustav pod nadzorom/bez nadzora), pojedinosti korištenih podataka za treniranje i varijabilnih podataka, studija utjecaja i nezavisna eksterna revizija i ishod mjera u vezi sa žalbama.

4.7 Ujedinjeno Kraljevstvo

Postoje i primjeri aktivnosti drugih sindikata u cilju unaprjeđenja radničkih prava vezanih za AI: Kongres sindikata Ujedinjenog Kraljevstva (TUC) objavio je prijedlog zakona kojim se teži reguliranju uporabe AI na radnom mjestu.²⁴ Imajući u vidu politički kontekst iz travnja 2024. godine, malo je vjerojatno da je “Prijedlog zakona o umjetnoj inteligenciji (uređenje i prava zaposlenika)” bio usmjeren ka postojećoj desničarski-orijentiranoj vladi. Međutim, imajući u vidu očekivanu pobjedu Laburističke partije na sljedećim općim izborima, predloženi zakonski akt mogao bi dobiti na značaju kod budućih donosilaca politika.²⁵

Prosvjetarima je skrenuta pažnja da učionice širom Irske svjedoče početku nove ere, ere umjetne inteligencije (AI), kada je vodeći sindikat izglasao da je od Vlade neophodno zahtijevati da u budućim sporazumima između socijalnih partnera bude uključen i poseban članak kojim se uređuje uporaba umjetne inteligencije. Članovi Sindikata prosvjetnih radnika Irske (TUI) istakli su da AI nikada ne smije služiti kao zamjena za ljude u učionici i da se mora koristiti isključivo kad potpora prosvjetnim radnicima, a ne nešto što podriva njihov rad.²⁶

²⁴ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/artificial-intelligence-regulation-and-employment-rights-bill>

²⁵ <https://oecd.ai/en/incidents/78951>

²⁶ <https://oecd.ai/en/incidents/76717>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Sindikata radnika u sektoru telekomunikacija (CWU) Kongresa britanskih sindikata naglasio je prijetnju koju umjetna inteligencija i druge tehnologije koje se pojavljuju predstavljaju po ljudsko tržište poslova. Nacionalna predsjednica Sindikata izjavila je da se gubitak poslova izazvan usvajanjem digitalnih tehnologija od strane kompanija i trenutačnom ekonomskom situacijom nadvijaju kao taman oblak nad budućnošću ljudskih potencijala. Predsjednica je apelirala na Vladu i sindikate da teže usvajanju mjera kojima će se osigurati sredstva za život za mnoge.²⁷

Stefano i Taers (2023) navode da su pojedini vozači Ubera u Ujedinjenom Kraljevstvu, uz potporu Sindikata vozača i kurirskih službi koje usluge pružaju putem aplikacija (ADCU) i Međunarodne alijanse transportnih radnika koji usluge pružaju putem aplikacija (IAATW), osporili pred sudom u Nizozemskoj svoje brisanje s platforme koju koriste za pružanje usluga i da im je priznato pravo da dobiju objašnjenje algoritmičnih procesa na temelju Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (EU GDPR) (Lomas, 2021).²⁸

4.8 Italija

U Italiji su sindikati CGIL, CISL i UIL ispregovarali sklapanje sporazuma s platformom za dostavu hrane, kojim je, između ostalog, uređeno i pitanje praksi algoritmičnog upravljanja. Prema Stefano i Taers (2023), gore navedeni sindikati također su potpisali i lokalni kolektivni ugovor s poslodavačkim organizacijama u zadružnom sektoru; ovim ugovorom predviđena su prava na

²⁷ <https://oecd.ai/en/incidents/91534>

²⁸ Stefano and Taes. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



informiranje u slučajevima uvođenja sustava zasnovanih na AI na radno mjesto, i propisano da se ljudski nadzor nad tehnologijom ostvaruje ograničavanjem sustava automatiziranog odlučivanja.²⁹

4.9 Microsoft

U SAD-u, Microsoft je dostigao prekretnicu od ključnog značaja kada se suglasio s uvjetima ugovora sa sindikatom kojima se na konkretan način uređuje uporaba umjetne inteligencije i osigurava da zaposlenici imaju pravo glasa odnosno pravo da dovedu u pitanje uvođenje ove tehnologije.³⁰ Ovaj trenutak bio je svojevrsni presedan, budući da predstavlja prvi slučaj kolektivnog pregovaranja u povijesti Microsoft-a u okviru Sjedinjenih Američkih Država. Sklapanje ovog ugovora postignuto je kroz pregovore sa Sindikatom radnika u sektoru telekomunikacija Amerike (CWA).

Tekst ugovora sadrži prethodno istaknute principe Microsoft-a koji se odnose na umjetnu inteligenciju, u vidu deset zapovijesti. Ove odredbe nalažu da sustavi umjetne inteligencije moraju sve ljude tretirati na pravedan način i služiti za osnaživanje svih. Ugovorom je istaknut jasan cilj, a to je da se osigura da uporaba alata i tehnologija za radnike predstavlja benefite a ne nešto štetno. Konkretno, njime se zahtijeva da Microsoft obavijesti sindikat CWA o svakom slučaju implementacije AI ili povezane tehnologije za automatizaciju na način koji bi mogao utjecati na radnike. Kompanija je u obvezi otpočeti konkretne pregovore s CWA u vezi s predloženim izmjenama. Gore navedeno

²⁹ Stefano and Taes. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>

³⁰ Inno Flores, TechTimes, 11. prosinca 2023. godine <https://www.techtimes.com/articles/299625/20231211/microsofts-historic-ai-union-agreement-sets-new-standard-tech-workers-rights.htm>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



predstavlja važan prvi korak, osobito imajući u vidu sveprisutnost Microsoft-a u području umjetne inteligencije, koja je jasno vidljiva u njihovoj integraciji s proizvodima kompanije OpenAI.

Tako je zaposlenicima koji su pokriveni ovim ugovorom osiguran kanal za pristup pravnoj zaštiti ukoliko smatraju da Microsoft ne ispunjava preuzete obveze. Sastavni dijelovi ugovora primjenjuju se na nekoliko stotina zaposlenika u Microsoft-ovom ZeniMax studiju za razvoj video igara, čija su neka od poznatih zavisnih osoba Bethesda, Arkane i drugi. U želji da pokaže dobru volju, Microsoft je također status brojnih radnika ZeniMax-a po ugovoru unaprijedio u zaposlenike sa punim radnim vremenom.³¹

Nadalje, kao iskorak u odnosu na svoju prethodnu nespремnost suradnje sa sindikatima, Microsoft je napravio važan pomak sklapanjem partnerstva s AFL-CIO, najvećom federacijom sindikata u državi.³² Microsoft je posvećen očuvanju svog neutralnog stava po pitanju sindikalnih inicijativa koje teže poticanju radnika da se pridruže sindikatu. Opisana od strane AFL-CIO kao prvo takvo partnerstvo između radničke organizacije i tehnološke kompanije, ova suradnja uspostavlja otvoren dijalog u kome se razmatra utjecaj umjetne inteligencije na radnike. Na taj način se posvećenost Microsoft-a prenosi i na domen izvan svakodnevnog poslovanja, budući da se informacije od ključnog značaja u vezi s važnim trendovima u pogledu umjetne inteligencije dijele s predstavnicima radnika.³³ Štoviše, kompanija obećava da će uzeti u obzir “stanovišta radnika” prilikom razvoja novih tehnologija. Djeluje, dakle, da se Microsoft pozicionira kao sudionik od autoriteta koji preuzima ulogu odgovornog aktera, u poređenju sa sličnim kompanijama u istom sektoru. Treba, međutim, istaći kako je prijedlog

³¹ Inno Flores, TechTimes, 11. prosinca 2023. godine <https://www.techtimes.com/articles/299625/20231211/microsofts-historic-ai-union-agreement-sets-new-standard-tech-workers-rights.htm>

³² Inno Flores, TechTimes, 11. prosinca 2023. godine <https://www.techtimes.com/articles/299625/20231211/microsofts-historic-ai-union-agreement-sets-new-standard-tech-workers-rights.htm>

³³ Inno Flores, TechTimes, 11. prosinca 2023. godine <https://www.techtimes.com/articles/299625/20231211/microsofts-historic-ai-union-agreement-sets-new-standard-tech-workers-rights.htm>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



da se privremeno obustavi izdvajanje sredstava za umjetnu inteligenciju dok ne bude moguće sprovesti projekt sveobuhvatne procjene rizika, odbijen od strane dioničara Microsoft-a.³⁴

³⁴ Inno Flores, TechTimes, 11. prosinca 2023. godine <https://www.techtimes.com/articles/299625/20231211/microsofts-historic-ai-union-agreement-sets-new-standard-tech-workers-rights.htm>



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



5 Prilog – Popis izmjena koje su socijalni partneri predložili za nacrt Priručnika 3 – Zaštita podataka

U ovom prilogu dokumentirana su i objašnjenje izmjene predložene od strane socijalnih partnera koje su uvrštene u Priručnik 3 – Zaštita podataka, nakon pregleda literature izvršenog zaključno s mjesecom studenim 2024. godine i nacionalnih radionica održanih tijekom 2025. godine. Svaka izmjena isključivo je zasnovana na pisanim prijedlozima nacionalnih socijalnih partnera koji su sudjelovali na projektu iMET i na nju se primjenjuje pristup simetrije dokaza korišten za sva četiri iMET priručnika.

ID broj promjene	Vrsta promjene	Svrha promjene	Citat iz Priručnika	Strana u Priručniku	Citat iz nacionalnog izvještaja	Kategorija kojoj pripada	Naziv socijalnog partnera	Zemlja na koju se odnosi	Strana u nacionalnom izvještaju
------------------	----------------	----------------	---------------------	---------------------	---------------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------------------



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



						socijalni partner		nacionalni izvještaj	
M3-01	Umetanje	Owigurati institucionalnu uravnoteženost i ujednačeno obraćanje relevantnim akterima u svim priručnicima	Ovaj priručnik namijenjen je rukovoditeljima, poslodavcima i organizacijama poslodavaca, sindikatima i predstavnicima radnika koji su uključeni u uvođenje umjetne inteligencije i zaštitu podataka u metalском sektoru.	1	Socijalni partneri – sindikati i poslodavci – trebaju biti aktivno uključeni u njegovo sačinjavanje i usvajanje.	Organizacija poslodavaca	Udruga poslodavaca Srbije (USP)	Srbija	8
M3-02	Umetanje	Pretočiti načela zaštite podataka u zaštitne mjere koje je moguće provesti.	Prije otpočinjanja primjene alata zasnovanih na umjetnoj inteligenciji na radnom mjestu, poslodavci trebaju dati pojašnjenja kada je u pitanju	9	Od ključne je važnosti da poslodavci razumiju koji podaci se prikupljaju pomoću	Organizacija poslodavaca	Hrvatska udruga poslodavaca (HUP)	Hrvatska	2



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



			sljedeće: kategorije podataka o radnicima koje se prikupljaju; svrhe i pravni osnov; koliko dugo se čuvaju podaci; kao i tko ima pristup podacima (uključujući treće osobe) i u koju svrhu.		umjetne inteligencije, koliko dugo ih ona obrađuje i ko ima pristup istima.				
M3-03	<i>idem</i>	<i>idem</i>	<i>idem</i>	<i>idem</i>	Insistirati na jasnim pravilima koja se odnose na vrste podataka, svrhe i pristup.	Sindikata	Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)	Srbija	3
M3-04	Umetanje	Naglasiti obveze minimizacije podataka usklađene sa GDPR (Općom	Načelo minimizacije podataka: sustavi umjetne inteligencije trebaju biti osmišljeni i da se koriste u skladu sa pravilom o	9	Uvesti pravilo o “minimalnoj obradi podataka”.	Sindikata	Samostalni sindikat metalaca	Srbija	3



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



		uredbom o zaštiti podataka).	minimalnoj obradi podataka, čime se osigurava da se prikupljaju i obrađuju isključivo oni podaci koji su neophodni za ostvarenje legitimne i srazmjerne svrhe.				Srbije (SSMS)		
M3-05	Umetanje	Jačanje svijesti, suglasnosti i povjerenja.	Zaštitna mjera koja se odnosi na informacije o radnicima podrazumijeva da se takve informacije prikupljaju i obrađuju uz njihovu suglasnost, u skladu sa zakonom o zaštiti podataka.	1	Prikupljanje podataka moguće je samo uz suglasnost radnika.	Sindikata	Fiequimetal	Portugal	2



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.



Co-funded by the
European Union

Financira Europska unija. Izneseni stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim niti Europska unija niti tijelo koje dodjeljuje sredstva.