

Dijana Šobota

Umjetna inteligencija i radna mjesta: istraživanje sindikalnih percepcija i iskustava

Sažetak ključnih nalaza istraživanja

1. Uvod: Strateški izazov umjetne inteligencije i ciljevi i metodologija istraživanja

Umjetna inteligencija (UI) sve više prožima svijet rada, predstavljajući ključan strateški izazov, ali i priliku za sindikalni pokret u Hrvatskoj. Iako je njezino usvajanje u ranoj fazi, neupitno je da će UI značajno oblikovati budućnost rada – od načina na koji radimo do kvalitete radnih mjesta. Međutim, ishodi njezine primjene nisu predodređeni; oni ovise o načinu implementacije, regulaciji i nadzoru te, najvažnije, o demokratskom upravljanju koje uključuje punu participaciju radnika i njihovih sindikata u procesima odlučivanja.

S ciljem stvaranja empirijske podloge za oblikovanje budućih strategija, provedeno je prvo takvo istraživanje u Hrvatskoj kako bi se ispitala iskustva i percepcije sindika-

lista o utjecaju UI na svijet rada i sindikalni rad. Istraživanje je ispitivalo: kako sindikalisti koriste UI u sindikalnom radu; kako procjenjuju njezine koristi i rizike za radnike i sindikalnu borbu; koje su vještine i obuke potrebne te kakvu ulogu očekuju od sindikata.

Istraživanje je provedeno kvantitativnom metodologijom putem online ankete tijekom siječnja i veljače 2025. godine na prigodnom uzorku od 304 aktivna sindikalista. U uzorku dominiraju žene (57,2%), ispitanici stariji od 50 godina (51%) s visokoškolskim obrazovanjem (40,8%) te sindikalni povjerenici (46%), uglavnom s više od 16 godina sindikalnog iskustva (38,8%), iz strukovnih (25,7%) i kućnih sindikata (25%), te dominantno iz sektora obrazovanja i znanosti (21%), zdravstva i socijalne skrbi (15,1%) te neprofitnog sektora (11,8%). Ovaj sažetak predstavlja ključne nalaze tog istraživanja¹.

¹ Cjelovito istraživanje izvorno je objavljeno u znanstvenom radu Dijane Šobota i Stéphanee Goldsteina iz 2025.: *Artificial Intelligence in the Workplace: Trade Union Experiences and Perspectives and the Role for Critical Artificial Intelligence Literacy*. Istraživanje je predstavljeno na znanstvenoj konferenciji *The Ninth European Conference on Information Literacy*, 21.-25. rujna 2025. godine u Bambergu, a znanstveni rad objavljen u zborniku konferencije *Communications in Computer and Information Science*, u izdanju Springer Nature. Ovaj sažetak objavljen je uz dozvolu Springer Nature; u svim budućim citiranjima navoditi rad iz zbornika *Communications in Computer and Information Science*.

2. Ključni nalazi: Jaz između visokih očekivanja i niske razine korištenja i spremnosti

Nalazi istraživanja otkrivaju složenu i ambivalentnu sliku. S jedne strane, postoji izražena svijest o važnosti i potencijalnom utjecaju umjetne inteligencije, dok je s druge strane trenutna razina korištenja UI alata i spremnosti sindikata relativno niska. Ova napetost stvara atmosferu u kojoj su dominantni osjećaji znatiželja, zabrinutost i neizvjesnost, ukazujući na kritičnu točku u kojoj se sindikalni pokret nalazi.

2.1. Iskustvo korištenja alata umjetne inteligencije: Ograničeno i u povojima

Podaci jasno pokazuju da je praktična primjena UI alata u sindikalnom radu tek u početnoj fazi. Iako je gotovo polovica ispitanika (49%) koristila neki oblik UI, učestalost je vrlo niska – većina njih (49,7%) alate koristi rijetko. Korištenje je pretežno administrativne prirode, usmjereno na zadatke poput stvaranja tekstualnog sadržaja (dopisi, članci, izvještaji) (52,3%), učenja (42,3%), pronalaženja informacija (34,2%), prevođenja (32,9%) te informiranja i komuniciranja sa članovima (30,9%). Iako je primjena u povojima, važno je napomenuti da unutar sindikalnog pokreta postoji manji, ali značajan segment iskusnijih korisnika koji UI već primjenjuju i za strateški zahtjevnije zadatke poput analize podataka (24,2%), ali i za uže sindikalne potrebe, odnosno kao potporu sindikalnom organiziranju (16,1%) (Slika 1).

Većina koja je koristila alate UI, ocijenila ih je umjereno (34,3 %) ili vrlo (28,5 %) korisnima za njihov sindikalni rad, a kao posebna korist istaknuta je ušteda vremena i brzina, na primjer u pronalaženju informacija ili poboljšanoj komunikaciji s članovima.

Glavni razlozi za nekorištenje UI ukazuju na ključne prepreke: percipirani nedostatak potrebe (44%), nedostatak znanja i vještina (23%), nedostatak interesa (17,4%) i nedostatak povjerenja u UI alate (16,8%). Kao glavne prepreke za buduće korištenje ističu se briga za privatnost podataka (39,5%) i nedostatak potrebnih vještina i kompetencija (36,8%), što dodatno naglašava potrebu za ciljanim edukacijskim naporima.

2.2. Očekivani utjecaj UI na radna mjesta i sindikalni rad: Ambivalentnost i percipirani rizici

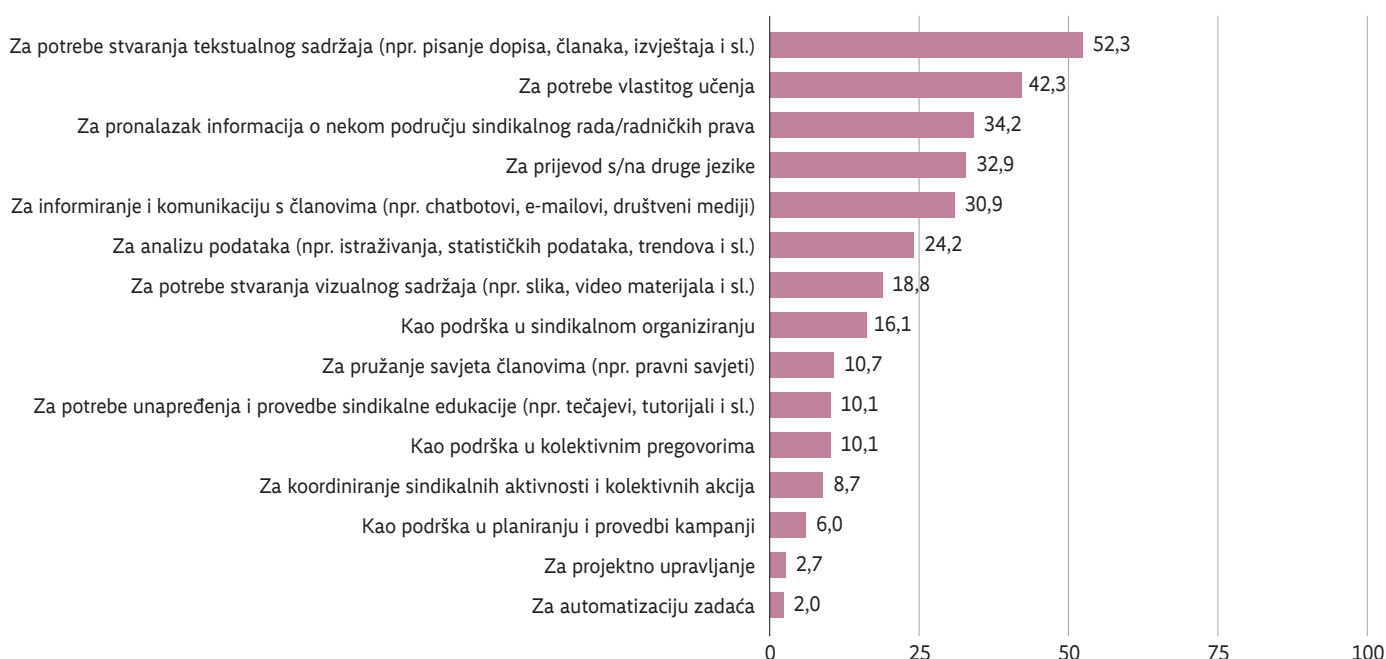
Percepcije o utjecaju UI na svijet rada nisu ekstremne, već odražavaju uravnoteženu mješavinu emocija. Dominiraju emocije znatiželje (32,6%), zabrinutosti (20,1%) i neizvjesnosti (19,1%), dok su snažni osjećaji poput nade (1,6%) ili prestravljenosti (1,0%) rijetki.

Većina ispitanika smatra da će se uvjeti rada i prava radnika umjereno (30,3 %) ili minimalno (16,8 %) promijeniti. S druge strane, 28,9 % odgovorilo je da će promjena biti značajna odnosno snažna (5,6 %), dok 6,9 % ne očekuje nikakve promjene, a očekivanih čak 11,5 % nije moglo procijeniti.

Svrha korištenja alata umjetne inteligencije u sindikalnom radu

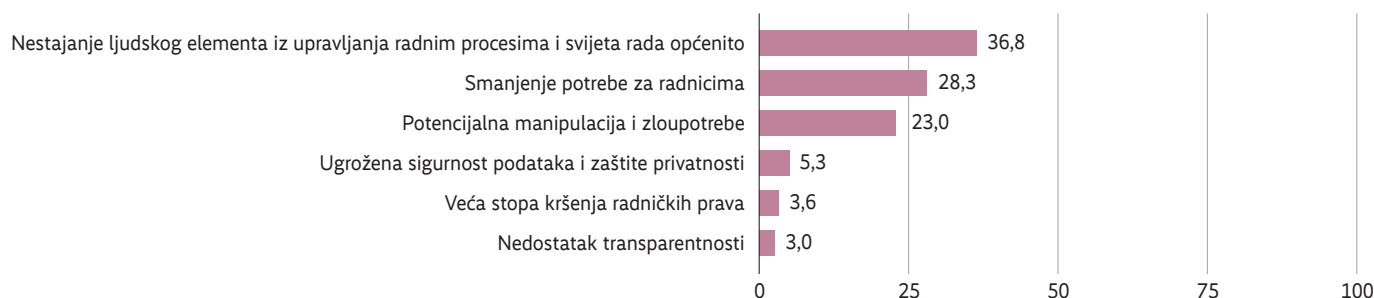
Slika 1

Ako koristite alate umjetne inteligencije (bez obzira na njegovu vrstu), u koje svrhe ih koristite u svom sindikalnom radu?
Označite sve odgovore koji su primjenjivi na vas (N=149)



Najveći percipirani rizik umjetne inteligencije za radnička prava i uvjete rada

Koji je prema Vašem mišljenju najveći rizik umjetne inteligencije za radnička prava i uvjete? (N=304)



Kada je riječ o percipiranim rizicima, sindikalisti su najviše zabrinuti zbog dehumanizirajućih učinaka UI. Dva najveća percipirana rizika su: nestanak ljudskog elementa (36,8%) te smanjenje potrebe za radnicima (28,3%). Treći najveći rizik jest rizik od manipulacije i zloupotreba (23,0%) (Slika 2).

Analiza stavova o utjecaju UI na svijet rada otkriva sljedeće ključne točke:

- **Visoko slaganje:** Ispitanici se u velikoj mjeri slažu da će primjena UI zahtijevati usvajanje novih vještina i da može dovesti pretjerane ovisnosti o alatima UI kao i do gubitka radnih mjesta, većih psihosocijalnih rizika i nejednakosti među radnicima, ali i dovesti do nekih pozitivnih učinaka kao što je smanjenje količine ponavljajućih i monotonihih zadataka i smanjiti mogućnost ljudskih pogrešaka.
- **Umjereno slaganje:** Postoji slaganje da će UI poboljšati sigurnost na radu, povećati produktivnost i kreativnost radnika ali i otežati industrijske akcije i utjecati na autonomne sposobnosti odlučivanja radnika.
- **Neslaganje:** Ispitanici ne vjeruju da će UI nužno povećati zadovoljstvo, unaprijediti suradnju i komunikaciju među radnicima ili ojačati solidarnost.

Očekivanja o utjecaju UI na sindikalni rad također su bila pomiješana. Najveći udio ispitanika (31,9%) očekuje umjerene promjene u sindikalnom radu zbog utjecaja umjetne inteligencije. Ipak, ukupno 23% očekuje značajne ili snažne učinke na sindikalni rad, odnosno, suprotno tome, 31,2% predviđa mali ili nikakav utjecaj, dok 12,2% nije bilo sigurno. S druge strane, najveći udio ispitanika (47,4%) očekuje da će priroda tog utjecaja biti neutralna, dok pozitivan utjecaj predviđa 12,2% ispitanika, a negativan 12,8%. Jako negativan utjecaj očekuje tek 3,6% ispitanika, dok još manji postotak – samo 1,3% – očekuje jako pozitivan utjecaj UI na sindikalni rad.

2.3. Potrebe za edukacijom: Prepoznat jaz u znanju i vještinama

Nalazi nedvojbeno ukazuju na značajan jaz u znanju i vještinama vezanim uz UI. Ovaj deficit predstavlja najveću internu

prepreku sposobnosti sindikata da proaktivno djeluju i iskoriste mandat koji im članstvo daje. Više od polovice ispitanika (54,3%) nije aktivno tražilo informacije o ovoj temi, a samo 18,1% sudjelovalo je u nekom obliku edukacije. Shodno tome, samoprocjena znanja o radu s alatima UI je skromna, pri čemu većina svoje znanje ocjenjuje kao „dobro“ ili slabije; samo 3 % ispitanika procijenilo je svoje znanje kao izvrsno. Također, samoprocjena samopouzdanja u kritičko vrednovanje UI je na razini ocjene „dobro“, uz vrlo mali postotak (13,5%) onih čije je samopouzdanje snažno. Na sličan način, većina ispitanika nije upoznata s načinima na koje alati UI funkcioniraju, donose odluke ili preporuke na radnome mjestu: 34,9% procjenjuje svoje znanje ocjenom „dobro“, polovica je izjavila kako je tek ograničeno ili nimalo upoznata dok se samo 3,9% osjeća izvrsno upoznatim.

Unatoč niskoj trenutnoj razini znanja, postoji izrazito snažna svijest o potrebi za usavršavanjem. Značajan udio ispitanika iskazuje visoku (26,3%) ili vrlo visoku (22,0%) percipiranu potrebu za dodatnim obrazovanjem o mogućnostima i primjeni UI. Ova prepoznata potreba postavlja temelj za definiranje uloge sindikata u rješavanju ovog izazova.

3. Očekivana uloga sindikata: Jasan mandat za proaktivno djelovanje

Istraživanje potvrđuje da sindikalisti ne vide sindikate kao pasivne promatrače tehnoloških promjena. Naprotiv, postoji gotovo univerzalno slaganje da sindikati moraju preuzeti ulogu ključnih, proaktivnih dionika u oblikovanju budućnosti rada pod utjecajem UI. Ispitanici od sindikata očekuju preuzimanje četiri ključne uloge, za koje postoji iznimno visoka razina slaganja:

- **1. Edukacija članstva:**
Organiziranje edukacija i razvoj kritičke pismenosti o korisima, rizicima i etičkim pitanjima vezanim uz UI, uključujući o tome kako se može koristiti za i protiv interesa radnika.
- **2. Osiguravanje obuke od strane poslodavca:**
Aktivno poticanje poslodavaca da radnicima pruže sustavnu obuku za razvoj kritičke pismenosti u području UI.

→ 3. Sudjelovanje u upravljanju:

Zahtijevanje ravnopravnog uključivanja predstavnika radnika u sve procese uvođenja, primjene i nadzora UI sustava na radnome mjestu.

→ 4. Zagovaranje i utjecaj na politike:

Aktivno sudjelovanje u zakonodavnim reformama i kolektivnom pregovaranju kako bi se regulirala primjena UI i zaštitila radnička prava.

Uz to, ispitanici su iskazali jaku podršku **provođenju istraživanja i anketa među članovima** kako bi se bolje razumjele njihove potrebe i očekivanja u vezi s UI.

Ovi nalazi ne daju sindikatima samo mandat, već i obvezu da djeluju kao proaktivni zaštitnici radničkih prava i interesa u digitalnoj tranziciji koja je pred nama.

4. Ograničenja

Iako ovi nalazi pružaju ključne smjernice, važno je uzeti u obzir i njihova ograničenja. Istraživanje je usmjereno isključivo na hrvatski kontekst, a prigodni uzorak je mogao rezultirati pristranošću samoselekcije i isključivanju određenih sociodemografskih skupina, gdje su u anketi vjerojatnije sudjelovali sindikalisti koji su već angažirani po pitanju tehnologije, ograničavajući time generalizaciju rezultata.

Nadalje, zbog niske razine praktične primjene UI, mnogi odgovori o rizicima mogu biti više spekulativni nego utemeljeni na direktnom iskustvu, što nalaže oprez pri generalizaciji. Na sličan način, ograničenja proizlaze i iz operacionalizacije instrumenta na skalama samoprocjene i oslanjanju na percepcijama sudionika.

Unatoč tome, ovi rezultati pružaju ne samo čvrstu osnovu, već i hitan poziv na djelovanje za oblikovanje sindikalnih strategija koje će osigurati da digitalna tranzicija bude pravedna i usmjerena na čovjeka.

5. Zaključak i strateške implikacije: Prevladavanje jaza za budućnost rada

Istraživanje otkriva ključnu tenziju koja će definirati djelovanje sindikata u narednom razdoblju: jaz između iznimno visokih očekivanja od sindikata i trenutno niske razine znanja, vještina i konkretnog angažmana po pitanju UI. Prevladavanje ovog jaza zahtijeva hitno i strateški osmišljeno djelovanje. Iz nalaza proizlaze tri ključne strateške implikacije:

→ 1. Hitna potreba za edukacijom kritičkom pismenosti u području UI:

Ulaganje u obrazovanje o UI više nije opcija, već apsolutna nužnost. Sustavno podizanje razine znanja i vještina ključno je za osnaživanje članstva i sindikalnih povjerenika kako bi mogli kritički promišljati, pregovarati i sudjelovati u odlukama o primjeni UI.

→ 2. Strateško pozicioniranje u upravljanju UI:

Sindikati moraju iskoristiti snažnu podršku članstva i nametnuti se kao nezaobilazni partneri u svim fazama uvođenja UI – od dizajna do implementacije i nadzora. Propuštanje ove prilike nosi rizik marginalizacije sindikata u odlukama koje izravno oblikuju budućnost rada.

→ 3. Prijelaz s reaktivnog na proaktivno djelovanje:

Umjesto pasivnog promatranja posljedica, sindikati moraju aktivno oblikovati budućnost. Korištenje alata poput kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga ključno je za postavljanje jasnih pravila i standarda koji osiguravaju da UI služi dobrobiti radnika, a ne isključivo interesima kapitala.

O autorici istraživanja

Dijana Šobota je izvršna tajnica za međunarodne odnose i razvoj organizacije u Savezu samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH). Aktivno djeluje na europskoj razini zastupajući hrvatske radnike i sindikate između ostaloga u izvršnom odboru Europske konfederacije sindikata (ETUC) te Europskom gospodarskom i socijalnom odboru (EESC). Doktorska je kandidatkinja na poslijediplomskom doktorskom studiju *Informacijske i komunikacijske znanosti* na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu, a u svom doktorskom radu bavila se konceptualizacijom kritičke informacijske pismenosti na radnome mjestu. Područja njezinoga znanstveno-istraživačkog interesa uključuju informacijsku pismenost, informacijsko ponašanje i poremećaje, kritičku pedagogiju i knjižničarstvo, umjetnu inteligenciju i znanstvenu komunikaciju, na sjecištu informacijskih i komunikacijskih znanosti i studija rada.

Impresum

Izdavači

Friedrich-Ebert-Stiftung Regionalni ured za Hrvatsku i Sloveniju
Praška ulica 8, 10000 Zagreb, Hrvatska
office.zagreb@fes.de
Savez samostalnih sindikata Hrvatske
Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 10000 Zagreb, Hrvatska
sssh@sssh.hr

Za izdavače

Sonja Schirmbeck
Mladen Novosel

Isključiva odgovornost za sadržaj ove publikacije pripada autoru/-ici.

Stavovi izraženi u ovoj publikaciji nisu nužno stavovi Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ili organizacije za koju autor/-ica radi. Komercijalno korištenje medija koje izdaje FES nije dozvoljeno bez pisanog pristanka FES-a. Publikacije FES-a ne smiju se koristiti u predizborne svrhe.

Studeni 2025.

© Friedrich-Ebert-Stiftung e. V., SSSH

Detaljnije informacije o ovoj temi možete pronaći na:

➤ www.fes.de/publikationen

➤ www.sssh.hr/istrazivanja

