

Изворни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2402_08

Др Александра Појовић**,
Дирекција за грађевинско земљиште и изградњу

УТИЦАЈ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ НА РАДНО ПРАВО

Сажетак: Послодавци услед тенденције да остваре профит и да остваре конкурентни на релевантном привредном тржишту у своје пословање уводе системе вештачке интелигенције, чиме се остварају бројна истраживања у вези са њиховом улогом у процесу рада, сарадњом са људским радницима, безбедношћу и здрављем на раду, правима на рад, приватношћу, достојанствене услове рада и забраном дискриминације. Развој вештачке интелигенције умножава мења методе, процесе и организацију рада, што у крајњој инстанци има велики утицај на модалитет радног ангажовања, начин обављања посла и вршење послодавчевих управљачких, надзорних и дисциплинских овлашћења. Последично, раднојравна регулатива треба да праћи развој дигиталних технологија и да пружи адекватну заштитну радницима у новим условима рада.

Кључне речи: системи вештачке интелигенције, запошљавање, селекција кадрова, реформа радног права.

1. УВОД

Вештачка интелигенција је скуп технолошких сегмената који омогућавају машинама да извршавају задатке у доменима говора, визуелног препознавања, роботике, аутоматизације процеса рада и оптимизације знања, анализом, упозорењима и предвиђањима.¹ Аутоматизација, роботика и вештачка интелигенција развијају се експоненцијалном брзином и генеришу нова радна окружења и

* Рад примљен: 14. 8. 2024.

Рад прихваћен: 10. 9. 2024.

** Email: a_alexandra@yahoo.com

1 F. Salis-Madinier, *Le guide de l'intelligence artificielle au travail*, Éditions Eyrolles, Paris, 2022, стр. 2.

другачије услове рада, чиме се поставља питање правног регулисања интеграције нових технологија у процес рада.²

Послодавци који у своје пословање уводе системе вештачке интелигенције треба да изврше промене у организацији и процесима рада и да обуче раднике за продуктивно коришћење предметних система, а с циљем избегавања отпуштања радника.³ Сагласно домаћем позитивном праву, послодавац је у обавези да запосленом обезбеди услове рада и организује рад сагласно стандардима из области безбедности и заштите живота и здравља на раду,⁴ да му пружи обавештење о условима рада, организацији рада, из чега произлази

- 2 Занимљиво је било истражити ставове тренутно најпопуларнијег алата вештачке интелигенције, Chat GPT, у погледу идентификације додирних тачака између система вештачке интелигенције којима и сам припада и радног права. Chat GPT сматра да постоје значајне импликације система вештачке интелигенције на радно право и да они утичу на бројне аспекте запошљавања, рада, права радника и обавеза послодавца. Chat GPT идентификовао је следеће области преплитања система вештачке интелигенције и радног права: 1) регрутовање кадрова и запошљавање (радно право регулаторно треба да уреди процес селекције кадрова тако да буде усклађен са антидискриминационим прописима, а у процесу селекције кадрова кандидати за запослење морају да буду обавештени о начину рада предметних система); 2) мониторинг на радном месту и заштита приватности (уколико послодавац користи системе вештачке интелигенције за мониторинг запослених, радно право мора да успостави границе тог мониторинга у складу са правилима о заштите приватности, исто тако системи вештачке интелигенције податке о личности морају да обрађују и чувају у складу са правилима о прикупљању, обради, чувању и брисању личних података радника); 3) замена послова и преквалификација (радно право мора да посвети посебну пажњу радницима чија су радна места укинута услед аутоматизације и увођења система вештачке интелигенције, обезбеђивањем накнаде за незапослене и спровођењем програма преквалификације); алгоритамско управљање које обухвата једнак третман (системи вештачке интелигенције у процесима управљања радним обавезама и процене учинка треба да третирају запослене једнако и у складу са радноправним стандардима) и аутономију радника (радноправни нормативни оквири треба да обезбеде да системи вештачке интелигенције не угрожавају аутономију радника и њихово право на поштено и праведно радно окружење); 5) колективно преговарање (синдикати треба да преговарају са послодавцима у вези са условима имплементације система вештачке интелигенције у процес рада, водећи рачуна о интересима радника); 6) безбедност и здравље на раду са посебним освртом на процену ризика (системи вештачке интелигенције треба да предвиде и спрече несреће на месту рада, а радно право треба да регулише правила за коришћење предметних система на здрав и безбедан начин) и ментално здравље (коришћење система вештачке интелигенције у радним срединама са високим нивоом стреса може да утиче на ментално здравље радника, те је потребна заштитна регулатива која ће заштитити благостање радника); 7) правна одговорност која обухвата одговорност за грешке (посебан регулаторни изазов је утврђивање одговорности за грешке које направе системи вештачке интелигенције у процесу рада) и осигурање и компензацију (радно право мора да уреди и ситуације када одлуке које донесе систем вештачке интелигенције резултирају наношењем повреде или смрти запосленог); 8) класификација рада (радноправна регулатива треба посебну пажњу да посвети идентификацији нових врста рада уз посебан акценат на платформске раднике); <https://chatgpt.com/>, 10. 7. 2024.
- 3 D. Baruel Bencherqui, A. Le Flanchec, A. Mullenbach, „La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et son effet sur l'employabilité des salariés“, *Management & Avenir*, Vol. 48, број 8/2011, стр. 14-15.
- 4 Чл. 16. и 49. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС, 113/17, 95/18 - аутентично тумачење.

да је у обавези да му обезбеди и адаптацију и едукацију за коришћење нових система вештачке интелигенције када то захтева процес рада и увођење новог начина и организације рада.⁵ Дигитална револуција у многоме може да олакша и поједностави радне процесе, а да би послодавци могли максимално да искористе њене бенефите, неопходно је да на одговарајући начин редефинишу полититику управљања људским ресурсима,⁶ а с друге стране, тражиоци запослења и запослени треба да стичу знања и развијају конкурентне вештине за адекватно коришћење роботичких и система вештачке интелигенције. Развој дигиталних технологија и рапидна имплементација система вештачке интелигенције у радне процесе неминовно доводе до потребе да се модификује и нормативни оквир који регулише радноправне односе.

2. ИНТЕГРАЦИЈА СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У ПРОЦЕС РАДА

Синтеза људског супстрата и система вештачке интелигенције, осим у индустријским и грађевинским делатностима, евидентна је и у сектору логистике и транспорта.⁷ Роботи у сарадњи с људима пружају бројне услуге клијентима у

5 Исто тако, Законик о раду Француске предвиђа обавезу за послодавца да путем едукација и усавршавања (укључујући и дигиталне вештине) обезбеди адаптацију запосленог на постојеће или нове услове рада на конкретном радном месту, да би се очувала његова способност да задржи посао, посебно у контексту еволуције послова, технологија и организације пословања. Члан L6321-1 Законика о раду, Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/, 18. 6. 2024.

6 У праву Француске планирано управљање запошљавањем и компетенцијама (*Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences*) јесте проспективан приступ управљању људским ресурсима, који омогућава подршку променама и прилагођавање пословања и запослених захтевима који произлазе из пословне стратегије послодавца и дигиталних промена у њиховом економском, технолошком и друштвеном окружењу. Члан L6321-1 Законика о раду Француске предвиђа обавезу за послодавца да обезбеди прилагођавање запослених на радном месту, коришћењем првенствено метода евалуације и надаље у складу са добијеним резултатима и едукације, чиме им се омогућава да задрже посао, посебно у контексту еволуције пословања, технологије и организације процеса рада. Сагласно члану L6315-1 Законика о раду Француске запослени се обавештава приликом запошљавања да ће послодавац с њим на сваке две године обављати интервју о каријерном развоју, који се не односи на оцену рада запосленог, већ обухвата његову перспективу за професионални развој, а на сваких шест година интервју за преглед развоја каријере. Предметни интервју обавља се и са запосленима који се враћају на посао након породилског или одсуства са рада ради неге детета, одсуства за негу лица, одсуства за усвајање, одсуства са рада, након периода добровољне мобилности, односно периода активности са непуним радним временом, дуготрајног боловања, на крају синдикалног мандата или на иницијативу запосленог. Чл. L6321-1 и L6315-1 Законика о раду Француске, Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/, датум приступа 2. 7. 2024.

7 Примера ради, у складиштима компаније „Амазон“ користи се аутономни мобилни робот Proteus, који може да преузима, транспортује и одлаже робу у контејнере, а дизајниран је да безбедно ради у просторима које дели са људским радницима, користећи и светлост, звук и физичко кретање како би помогао људима у близини да перципирају његово кретање. Proteus, <https://robotsguide.com/robots/proteus>, 3. 7. 2024.

услужном сектору и раде у хотелима, ресторанима или у продајним објектима.⁸ Роботи у области медицине обављају бројне послове у погледу спровођења медицинских и третмана рехабилитације и опоравка, а обављају и бројне послове неге болесних и старијих лица.⁹ Предности коришћења роботичких и система вештачке интелигенције у радним процесима су бројни: могу да обаве послове које човек физички није у могућности да изврши; увек су доступни послодавцу; не разболевају се; не користе годишње одморе; никада нису лоше расположени и непродуктивни на радном месту; не баве се мобингом или узбуњивањем; не траже зараду, бонусе и бенефите, а нису програмирани ни за синдикално организовање, а ни штрајк.¹⁰ Имплементација нових информационо-комуникационих технологија последично је довела до појаве нових форми рада. Посебну експанзију доживели су послови који се обављају коришћењем платформи, тако што се успоставља онлајн веза са рачунарским системом послодавца или се користе имејлови, софтверски програми за веб-састанке и друге апликације. Платформски радници сматрају се хибридном категоријом радника, јер могу да буду запослени, али у највећем броју случајева су самозапослена лица или раде као хонорарни радници, тако да посебан изазов представља обезбеђивање одговарајуће радноправне и социјалноправне заштите за ову категорију радника.¹¹

3. УТИЦАЈ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ НА ТЕХНОЛОШКЕ И ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПРОМЕНЕ КОД ПОСЛОДАВЦА

Технолошка унапређења којима се повећава продуктивност рада утичу на кадровску структуру, те послодавци, да би остварили своје пословне

-
- 8 У Јапану су веома популарни Henn на хотели, у којима антропоморфни роботи заједно са својим људским колегама примају госте, носе им пртљаг, показују им просторије хотела, послужују храну и пиће и обављају бројне друге услуге; <https://www.hennnahotel.com/ginza/en/>, 3. 7. 2024.
- 9 Примера ради, у Републици Србији креиран је хуманоидни робот „Марко“ (мултимодални антропоморфни робот когнитивних особина), који је намењен да помогне лекарима у спровођењу терапија деце са посебним потребама. Марко помаже деци узраста од четири до десет година са церебралном парализом и обавља клиничку неурорехабилитацију моторичких поремећаја и терапију потешкоћа у вези с аутизмом. „Марко“ у свом раду показује значајне резултате, с обзиром на то да је програмиран да разговара са лекаром и дететом, прима и извршава гласовне команде, има развијен дијалогски систем, разуме говорне команде различитих синтаксичких конструкција, визуелно препознаје предмете значајне за терапију, демонстрира одабране вежбе fine и грубе моторике и мимиком лица јасно показује емотивна стања, те на тај начин мотивише децу да што дуже издрже захтевне терапијске процедуре. Б. Боровац et al., „Human-like robot Marko in the rehabilitation of children with cerebral palsy“, у: Н. Bleuler et al., (eds) *New Trends in Medical and Service Robots. Mechanisms and Machine Science*, Springer, 2016, стр. 191.
- 10 I. Wildhaber, „Répercussions juridiques de la robotique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail“, J. P. Dunand, P. Mahon, A. Witzig (édit.), *La révolution*, Vol. 4, 2019, стр. 204.
- 11 Љ. Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2021, стр. 104-107.

аспирације, паралелно морају да врше и реорганизацију људских ресурса, јер се јавља потреба за радницима који поседују нова знања и вештине и који су флексибилнији у погледу прилагођавања новим захтевима тржишта. Техничке и технолошке промене тичу се средстава за производњу или увођења нових технологија и иновација или аутоматизације производних процеса због којих се смањује обим посла на одређеним радним местима, потреба за радницима са одређеним квалификацијама, или се укидају одређени послови.¹² У процесу решавања вишка запослених чији рад не одговара новим технолошким процесима у пракси морају бити обезбеђена гарантована права, која чији је циљ очување запослења код постојећег или код другог послодавца.¹³

Значајно је да се истакне да техничко-технолошке промене у процесу рада, које послодавац уводи у циљу избегавања инсолвентности или повећања конкурентности, не утичу само на појаву вишкова запослених већ могу да отворе могућност за радно ангажовање лица са одговарајућим стручним и радним способностима, у ком случају се акценат ставља на реформу организације рада.¹⁴

4. КОРИШЋЕЊЕ СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У ПРОЦЕСИМА РЕГУТАЦИЈЕ, СЕЛЕКЦИЈЕ КАДРОВА И ЗАПОШЉАВАЊА

Коришћење система вештачке интелигенције у процесима регрутације, селекције кадрова и запошљавања има бројне предности, које се огледају у: уштеди времена услед обраде великог броја приспелих пријава; смањењу пристрасности и могућности настанка дискриминације по основама попут пола, порекла или боје коже; бољем подударању између кандидата и понуђеног радног места, јер систем анализира све доступне информације и тиме повећава прецизност у проналажењу правог кандидата за конкретно радно место, а значајан беневит је и смањење трошкова спровођења процеса регрутације и селекције.

Системи вештачке интелигенције у погледу регрутовања кадрова аутоматизују репетитивне радње, вршећи оптимизацију рутинских процеса попут објављивања понуда за посао на великом броју сајтова и портала и достављања релевантних информација о послодавцу кандидатима за запослење. Системи вештачке интелигенције примену имају и у поступку селекције кадрова услед могућности да аутоматски примају пријаве од кандидата; филтрирају

12 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 403.

13 Р. Брковић, Б. Урдаревић, А. Антић, *Практикум за радно и социјално право*, Службени гласник, 2016, Београд, стр. 158, 159 и 160.

14 П. Јовановић, „Питање вишка запослених у међународном и нашем праву“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, број 3/2009, стр. 47-48.

биографије према различитим варијаблама; заказују термине за тестирање или обављање интервјуа с кандидатима, односно обављају психометријске тестове (тестове интелигенције, личности или тестове прилагођавања на радном месту). Системи вештачке интелигенције могу да врше и класификацију кандидата груписањем приспелих биографија сагласно условима за запослење, вештинама или другим параметрима од интереса за регрутатора и након окончања селекције сачињавају извештај који садржи листу кандидата који одговарају унетим критеријумима за претрагу. Коришћење система вештачке интелигенције у процесу регрутације кадрова мора да испуњава услове законски прихватљивих питања за интервју и да је компатибилно са заштитом од дискриминације приликом запошљавања.

У процесу селекције кадрова, послодавци се могу ослонити на системе вештачке интелигенције у погледу администрирања одређених задатака попут заказивања интервјуа; примарне селекције кандидата за запослење (која је посебно значајна уколико се пријави велики број кандидата за запослење); коришћења дискусионих „ботова“ и прибављања додатних информација од кандидата. Системи вештачке интелигенције омогућавају аутоматизацију селекционих задатака и у пракси представљају оруђе чији је циљ да убрза процес регрутације и селекције кадрова.¹⁵ С обзиром на то да су системи вештачке интелигенције само алати за откривање и филтрирање унетих конфигурација и избора филтера, коначну одлуку о избору кандидата ипак доноси послодавац.

Системима вештачке интелигенције може да се повери и праћење интеграције новозапослених лица код послодавца, укључујући административне формалности приликом запошљавања и персонализовану добродошлицу.

5. РЕГУЛИСАЊЕ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У ПРАВУ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Европска унија истакла се као регулаторни лидер у области вештачке интелигенције, с обзиром на то да је Европски парламент 13. марта 2024. године усвојио Акт о вештачкој интелигенцији,¹⁶ који регулише коришћење система вештачке интелигенције у складу са вредностима Европске уније, уз подстицање иновација и запошљавања, али уз гарантовање високог нивоа

15 M. Reiffers, N. Speckaert, Impact de l'intelligence artificielle sur le processus de recrutement, Skeeled, 20–24. <https://www.skeeled.com/fr/ebooks/impact-intelligence-artificielle-processus-recrutement>, 5. 7. 2024.

16 Законодавна резолуција Европског парламента од 13. марта 2024. године о Предлогу уредбе Европског парламента и Савета о утврђивању хармонизованих правила о вештачкој интелигенцији (Акт о вештачкој интелигенцији) и измени одређених легислативних аката Уније (COM[2021]0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106[COD]) (у даљем тексту: Акт о вештачкој интелигенцији); https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

заштите здравља, безбедности и основних права радника, укључујући демократију, владавину права и заштиту животне средине од штетних утицаја предметних система. Доношењем Акта о вештачкој интелигенцији,¹⁷ Европска унија постала је предводник у прихватању поуздане вештачке интелигенције. Актом о вештачкој интелигенцији дефинисано је да је систем вештачке интелигенције машински систем дизајниран за рад на различитим нивоима аутономије, с капацитетом да се прилагођава, који из улазних вредности које прима закључује како да генерише излазне вредности попут предвиђања, садржаја, препоруке или одлуке, које могу да утичу на физичка или виртуелна окружења. Акт о вештачкој интелигенцији је свеобухватни документ, који између осталог регулише и правила имплементације предметних система у радне процесе. Хармонизована правила утврђена Актом о вештачкој интелигенцији примењују се у свим секторима не доводећи у питање постојеће право Уније у погледу заштите података, основних права, запошљавања и заштите радника.

Акт о вештачкој интелигенцији превиђа да системи вештачке интелигенције који се користе за запошљавање, селекцију кадрова, кадровско управљање и приступ самозапошљавању, за доношење одлука које утичу на услове радног односа, напредовање или престанак радних уговорних односа, за доделу задатака на основу индивидуалног понашања, личних карактеристика или за праћење или евалуацију особа у радним уговорним односима, треба да буду класификовани као високоризични, јер би ти системи могли значајно да утичу на будуће изгледе за развој каријере, средства за живот тих лица и права радника.¹⁸ У високоризичне системе вештачке интелигенције релевантне за радно право убрајају се: системи за биометријску идентификацију; системи намењени за препознавање емоција; системи намењени за одлучивање о приступу или упису или за разврставање физичких лица у установе или програме за образовање и струковно оспособљавање; системи намењени за евалуацију исхода учења; системи намењени за запошљавање или одабир физичких лица, посебно за постављање циљаних огласа за посао, за анализу и филтрирање пријава за посао и за евалуацију кандидата; системи намењени за доношење одлука које утичу на услове радног односа, напредовање или престанак радних уговорних односа, за доделу задатака на основу индивидуалног понашања или личних обележја, односно карактеристика, те за праћење и евалуацију учинковитости и понашања лица; системи намењени за коришћење од стране тела кривичног прогона. Имплементација напред наведених високоризичних система мора

17 Акт о вештачкој интелигенцији примењује се на: добављаче и њихове овлашћене представнике, који стављају у промет или у употребу системе вештачке интелигенције (имају седиште у Унији или се налазе у Унији или у трећој земљи, ако се резултати предметних система користе у Унији); произвођаче, увознике и дистрибутере система вештачке интелигенције, као и на обухваћена лица. Акт о вештачкој интелигенцији не примењује се ван подручја примене права Европске уније и не утиче на надлежности држава чланица у погледу националне безбедности, војске и одбране. Чл. 1. и 2. Акта о вештачкој интелигенцији, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

18 Тачка 57. Преамбуле Акта о вештачкој интелигенцији, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

да буде реализована на начин који не повређује гарантована права и слободе радника и грађана у ширем контексту.¹⁹

Норме Акта о вештачкој интелигенцији не утичу на постојеће право Уније у области социјалне политике и национално радно право држава чланица, посебно у погледу остваривања основних права, запошљавања, услова рада, безбедности и здравља на раду, права на штрајк, права на преговарање, закључење и спровођење колективних уговора у складу с националним правом. Исто тако, Акт о вештачкој интелигенцији не утиче на примену одредби чији је циљ побољшање услова рада радника који раде на платформама, утврђених у Директиви Европске уније 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада.²⁰ Специфичност платформског рада састоји се у повезивању понуде и потражње за плаћеним радом коришћењем мрежних платформи (виртуелно место коме се приступа уз помоћ електронских мрежа); сваки пружалац услуге може бити контактиран у свако доба од стране потенцијалног клијента, ангажован и плаћен.²¹ Рад преко дигиталних платформи најчешће се организује у форми запошљавања (када се евалуација рада платформског радника врши техничким путем, коришћењем дигиталне технологије) или samozapoшљавања (подразумева тројни флексибилни уговорни однос између дигиталне платформе, радника на платформи и клијента).²²

Значајно је да се истакне да се Актом о вештачкој интелигенцији не доводе у питање обавезе послодаваца из Директиве 2002/14²³ које подразумевају обавезу да обавесте раднике или њихове представнике, или да се консултују са њима приликом доношења одлука о стављању у употребу или коришћењу система вештачке интелигенције на радном месту. Акт о вештачкој интелигенцији не утиче ни на примену одредби о заштити личних података гарантованих уредбама 2016/679 о заштити појединаца у вези са обрадом личних података и о слободном кретању таквих података²⁴ и 2018/1725 о заштити појединаца у вези са обрадом личних података у институцијама, телима, канцеларијама и агенцијама Уније и о слободном кретању таквих података,²⁵ као и директивама

19 Тачка 9. Преамбуле, члан 10. и Прилог III Акта о вештачкој интелигенцији, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

20 Директива 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. о транспарентним и предвидивим условима рада, OJ L 186, 11. 7. 2019.

21 С. Стојковић Златановић, „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и њивреда*, број 1/2021, стр. 6.

22 Б. Урдаревић, А. Антић, „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Српска њолиџичка мисао*, број 2/2021, стр. 156-157.

23 Директива 2002/14/EZ Европског парламента и Савета од 11. марта 2002. о успостављању општег оквира за обавештавање и саветовање с радницима у Европској заједници, *Official Journal* L 080, 23/03/2002, стр. 29-34.

24 Уредба 2016/679 Европског парламента и Савета од 27. априла 2016. о заштити појединаца у вези са обрадом личних података и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Директиве 95/46/EЗ (Општа уредба о заштити података) OJ L 119, 4. 5. 2016.

25 Уредба 2018/1725 Европског парламента и Савета од 23. октобра 2018. о заштити појединаца у вези са обрадом личних података у институцијама, телима, уредима и агенцијама Уније

2016/680 о заштити појединаца у вези са обрадом личних података од стране надлежних тела ради спречавања, истраге, откривања или прогона кривичних дела или извршавања кривичних санкција и о слободном кретању таквих података,²⁶ као и 2002/58 о обради личних података и заштити приватности у подручју електронских комуникација.²⁷ Посебне категорије личних података подлежу најсавременијим мерама безбедности и заштите приватности, укључујући псеудонимизацију, којима се обезбеђује да су обрађени лични подаци осигурани и заштићени, укључујући строге контроле како би се избегла погрешна употреба и осигурало да приступ тим личним подацима имају само овлашћена лица. Наиме, лични подаци из посебних категорија не смеју се преносити, прослеђивати, нити им смеју приступити неовлашћена лица. Од посебног је значаја да се истакне да је у Акту о вештачкој интелигенцији предвиђено начело *in favorem laboratoris*, одредницом да не ограничава Европску унију и државе чланице да задрже постојећу или усвоје нову регулативу, која је погоднија за раднике у смислу заштите њихових индивидуалних и колективних права у погледу коришћења система вештачке интелигенције од стране послодаваца.

5.1. Забрањене праксе у подручју имплементације система вештачке интелигенције у праву Европске уније

Акт о вештачкој интелигенцији Европске уније је посебно значајан због свог заштитног карактера, јер поред нормирања модалитета имплементације система вештачке интелигенције код послодавца, регулише и забрањене праксе, чиме доприноси поштовању гарантованих права и слобода радника. Наиме, Акт о вештачкој интелигенцији предвиђа да је забрањено стављање на тржиште или коришћење система вештачке интелигенције у којем се примењују подсвесне технике о којима лице није информисано, или интенционално манипулативне или обманујуће технике с циљем битног искривљавања понашања лица или групе лица, тако да се знатно нарушава њихова способност да донесу информисану одлуку, услед чега доносе одлуку коју иначе не би донели, а која узрокује или би могла да проузрокује штету. Исто тако, забрањено је стављање на тржиште, у употребу или коришћење система вештачке интелигенције који употребљавају било коју слабост лица или групе лица по основу година живота, инвалидитета

и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Уредбе (ЕЗ) бр. 45/2001 и Одлуке бр. 1247/2002/ЕЗ *OJ L* 295, 21. 11. 2018.

26 Директива 2016/680 Европског парламента и Савета од 27. априла 2016. о заштити појединаца у вези са обрадом личних података од стране надлежних тела у циљу спречавања, истраге, откривања или прогона кривичних дела или извршавања кривичних санкција и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Оквирне одлуке Савета 2008/977/ПУП, *OJ L* 119, 4. 5. 2016.

27 Директива 2002/58/ Европског парламента и Савета од 12. јула 2002. о обради личних података и заштити приватности у подручју електронских комуникација, *OJ L* 201, 31. 7. 2002.

или специфичног друштвеног или економског положаја, с циљем или резултатом битног искривљавања понашања, услед чега настаје или се рационално може очекивати да ће доћи до настанка штете. Стављање на тржиште, у употребу или коришћење система вештачке интелигенције забрањено је ради евалуације или класификације физичких лица или група лица у одређеном временском периоду на основу њиховог друштвеног понашања или познатих, изведених или предвиђених личних обележја.

Забрањено је стављање на тржиште, стављање у употребу у ту посебну сврху или коришћење система вештачке интелигенције за процену или предвиђање вероватноће да ли ће неко физичко лице да почини казнено дело на темељу израде профила, процене особина и обележја личности (осим за потпору људској процени укључености лица у криминалну активност, која се већ темељи на објективним и проверљивим чињеницама које указују на криминалну активност). Онемогућено је коришћење система вештачке интелигенције који стварају или проширују базе података за препознавање лица нециљаним прикупљањем фотографија лица с интернета или снимака видео-надзора. Исто тако, забрањено је коришћење система вештачке интелигенције за извођење закључака о емоцијама физичког лица на радном месту и у образовним установама, осим уколико циљ коришћења није повезан са медицинским и безбедносним разлозима.

У праву Европске уније системи вештачке интелигенције не смеју да се користе за биометријску категоризацију у којима се физичка лица класификују на основу њихових биометријских података, како би се утврђивали њихова раса, политичко мишљење, чланство у синдикату, верска или филозофска уверења, полни живот или сексуална оријентација. Међутим, предметна забрана не обухвата прикупљање и филтрирање законито стечених биометријских скупова података, попут фотографија, у контексту казног прогона.²⁸

Посебно је значајно да се истакне и околност да је забрањена употреба система за даљинску биометријску идентификацију у реалном времену на јавним местима у циљу казног прогона, осим уколико је таква употреба неопходна ради циљане потраге за конкретним жртвама отмице, трговине људима или сексуалног искоришћавања људи и потраге за несталим лицима; спречавања конкретне, знатне и непосредне претње животу или телесној безбедности физичких лица или стварне и присутне или предвидљиве претње од терористичког напада; лоцирања или идентификације осумњичених лица за извршење кривичног дела ради вођења истраге, прогона или извршења кривичне санкције за дела из Прилога II,²⁹ која су у конкретној држави

28 Члан 5. Акта о вештачкој интелигенцији, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

29 У Прилогу II Акта о вештачкој интелигенцији одређена су следећа кривична дела: тероризам, трговина људима, сексуално искоришћавање деце и децја порнографија, незаконита трговина опојним дрогама или психотропним супстанцама, незаконита трговина оружјем, муницијом или експлозивима, убиство, тешка телесна повреда, незаконита трговина људским органима или ткивом, незаконита трговина нуклеарним или радиоактивним

чланици кажњива казном затвора или мером одузимања слободе у максималном трајању од најмање четири године. Приликом коришћења система за даљинску биометријску идентификацију конкретно циљаног појединца у реалном времену на јавним местима с циљем кривичног прогона води се рачуна о последицама коришћења система на права и слободе свих укључених лица и узима се у обзир природа ситуације због које се појавила могућност употребе, а посебно тежина, вероватноћа настанка и обим штете која би настала да се систем не користи. Предуслов за коришћење система за даљинску биометријску идентификацију у реалном времену на јавним местима с циљем кривичног прогона јесте претходно одобрење правосудног тела или независног управног тела, чија је одлука обавезујућа у држави чланици у којој ће се користити систем (осим у изузетно хитним ситуацијама, када систем може да се користи без одобрења, под условом да се такво одобрење затражи без одлагања најкасније у року од 24 часа – у случају одбијања давања одобрења, обуставља се коришћење система, а прикупљени подаци се бришу). Национална тела за надзор тржишта и заштиту података држава чланица, која су обавештена о коришћењу система за даљинску биометријску идентификацију у реалном времену на јавним местима с циљем кривичног прогона, подносе годишње извештаје о коришћењу предметних система Комисији која надаље објављује сумирана годишња обавештења.³⁰

6. БУДУЋНОСТ РАЗВОЈА ИНТЕГРАЦИЈЕ СИСТЕМА ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У ПРОЦЕС РАДА

Имајући у виду експанзију имплементације система вештачке интелигенције у процес рада у будућности потребно је посветити посебну пажњу заштити радника, те је неопходно између осталог и ограничити употребу система вештачке интелигенције у запошљавању, сагласно гарантованим људским правима и слободама,³¹ повећати одговорност послодавца за настанак штетних

материјалима, киднаповање, противправно одузимање слободе или узимање талаца, кривична дела из надлежности Међународног кривичног суда, противправно одузимање авиона или бродова, силовање, кривично дело против животне средине, организована или оружана пљачка, саботажа, учешће у злочиначкој организацији укљученој у једно или више од наведених кривичних дела. Прилог II Акта о вештачкој интелигенцији, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html, 6. 6. 2024.

30 *Ibid.*, члан 6.

31 Пример легислативног ограничавања употребе вештачке интелигенције у запошљавању јесте Акт о видео-интервјуима са вештачком интелигенцијом 101-0260 (*Artificial intelligence video interview act*) државе Илиноис, који је ступио на снагу 1. 1. 2020. године и који предвиђа да је послодавац који захтева од кандидата да сними видео-интервју и који користи системе вештачке интелигенције за анализу достављених снимака у обавези да обавести кандидате пре интервјуа да ће користити предметне системе за анализу достављених снимака интервјуа и за разматрање компатибилности кандидата са захтевима конкретног радног места. Послодавац је у обавези и да обавести кандидата о начину рада

последница, па и оних проузрокованих кривицом запосленог, ако послодавац користи вештачку интелигенцију за контролу запосленог; онемогућити послодавцу да произвољно замени раднике системима вештачке интелигенције ради стицања конкурентских предности услед брзе имплементације технолошких достигнућа (захтевањем сагласности представничких тела радника пре увођења система вештачке интелигенције у процес рада, учешћем радника у одлучивању у вези са стручном преквалификацијом, нормирањем правила за решавање вишка запослених); регулисати рад платформских радника и њихов радноправни положај.³²

Системи вештачке интелигенције, без обзира на то да ли имају софтверску или материјалну, хардверску форму, могу да аутоматизују људски рад и директно или индиректно замене људске раднике, не са циљем да се из процеса рада изостави људски фактор, већ да се повећа радна брзина и ефикасност, па чак и са циљем да се заштите радници од високоризичних и послова опасних по живот и здравље.

Радно право регулише односе који се успостављају поводом обављања подређеног рада, који се обавља у име, за рачун и под управљачком, нормативном и дисциплинском влашћу послодавца. Технолошки развој неминовно ће у будућности променити традиционалну перцепцију радног односа као облика личног, организованог, плаћеног и подређеног рада за другог³³ и обухватиће и системе вештачке интелигенције,³⁴ који могу да буду у улози и послодавца и запосленог.³⁵ Интеграција система вештачке интелигенције се све више користи и у форми алгоритаМСког управљања, које чини основу менаџерских одлука

система вештачке интелигенције и да прибави његову сагласност да буде оцењиван од стране система. Послодавац не може да уступа видео-запис неовлашћеним лицима, већ он може да буде доступан само лицима чији су стручност или технологија неопходни да би се проценила способност кандидата да обавља послове одређеног радног места. На захтев кандидата за запослење послодавац и сва друга лица која су добила копије видео-снимка у обавези су да обришу интервју и све његове електронски генерисане резервне копије, у року од 30 дана од пријема захтева. Чл. 1-15, Illinois General Assembly, Public Act 101-0260, Artificial intelligence video interview act, <https://www.ilga.gov/legislation/publicacts/fulltext.asp?Name=101-0260>, 8. 7. 2024.

32 И. Филипова, „Стратегија развита искусственног интелекта и последствия ее реализации для трудового права“, *Вестник Санкт-Петербургского университета*, Право, број 1/2022, стр. 23-25.

33 Љ. Ковачевић (2021), *о. с.*, стр. 35-36.

34 Системи вештачке интелигенције у будућности ће имати софистицираније перформансе и естетски прихватљиве материјалне облике, што ће олакшати њихову не само радну већ и друштвено-социјалну интеграцију. Наиме, „Софија“, социјални хуманоидни робот компаније *Hanson Robotics*, први је робот на свету који је 2017. године добио држављанство Саудијске Арабије. „Софија“ је дизајнирана да обавља послове истраживања, образовања, неге старијих лица, може да ради и са децом, да пружа услуге корисницима и да промовише јавне расправе о етици вештачке интелигенције и будућности роботике. „Софија – први робот који је добио држављанство“, *Политика*, <https://www.politika.rs/scc/clanak/391628/Sofija-prvi-robot-koji-je-dobio-drzavljanstvo>, 6. 6. 2024.

35 G. Mélypataki, „Effects of artificial intelligence on labour law and labour market: can AI be a boss?“, *European Integration Studies*, Vol. 15, број 1/2019, стр. 67.

робот који има материјални облик, људски фактор који кооперативно сарађује са системом, или, у крајњој линији, сам систем, уколико има когнитивне и способности самосталног учења. Свакако, нормативни изазов будућности биће утврђивање степена одговорности за штету коју на раду или у вези с радом може послодавцу да проузрокује систем вештачке интелигенције који има самосталне когнитивне способности. Исто тако, радноправна регулатива посебну пажњу треба да посвети и обавезама послодавца да предузму све могуће превентивне мере како би обезбедили безбедне и здраве услове рада за раднике који рад обављају у сарадњи са системима вештачке интелигенције.³⁹ Технолошки напредак може да доведе и до незапослености, јер примена нових технологија често подразумева поседовање ажурираних знања и вештина. Да би се онемогућило погоршање услова рада услед брзе технолошке еволуције, неопходно је побољшати ефикасност образовања, обуке, доквалификације и преквалификације, сагласно новим технолошким потребама.⁴⁰ С друге стране, очекује се да технолошки напредак у функционалним економијама створи додатни приход, који ће резултирати отварањем нових радних места.

Имплементација система вештачке интелигенције у процес рада неће довести до губитка радних места уколико се увођење иновација врши одговорно и плански, већ може да резултира креирањем нових колаборативних радних места са имплементираним системима. Имајући у виду експанзију имплементације колаборативних система вештачке интелигенције у радне процесе, у радноправној теорији се већ износе футуристички предлози за уређивање односа између послодавца, људских радника и система вештачке интелигенције (као треће стране у радном односу), уз одреднице да ће закон о раду морати да прави разлику између радника који нису људи и људских радника и претпоставку да ће прописи надаље у овој области да се развијају у контексту уређивања личног, организованог, плаћеног и подређеног рада сагласно специфичностима „субјеката“ рада. Легислативни одговор чекају и питања попут модалитета вршења колективног преговарања у будућности и да ли ће синдикати или представници запослених моћи да натерају послодавце да користе само ограничен број система вештачке интелигенције, односно да ли ће послодавци моћи да замене рад људских радника системима вештачке интелигенције, а поготово индустријским роботима у случају штрајкова или одсуства из других разлога.⁴¹ Наиме, индустрија 4.0 подразумева обављање послова ван традиционалних модалитета рада и захтева заштиту радника који раде у променљивом или алтернативном радном окружењу, које доноси нове изазове који утичу на радни учинак радника у погледу квалитета и ефикасности.⁴² Исто тако, индустријску револуцију 4.0

39 I. Wildhaber, *o. c.*, стр. 215.

40 I. Pietro, „A new labour law for platform workers and umbrella companies“, *Work organisation, labour & globalisation*, бр. 2/2018, стр. 22.

41 D. Top, „Artificial intelligence and the future of labor law“, *Acta Universitatis Sapientiae Legal Studies*, бр. 8/2020, стр. 247.

42 R. C. Brown, „Robots, new technology, and industry 4.0 in changing workplaces“, *American University Business Law Review*, Vol. 7, бр. 3/2018, стр. 349.

одликују алгоритми, вештачка интелигенција, масовна производња и присуство глобализације, међутим, имајући у виду растући технолошки напредак, може се говорити и о 5.0 друштвеном и индустријском развоју, у којем ће акценат бити стављен на заједнички рад и међусобну сарадњу између система вештачке интелигенције и људи. Имплементација система вештачке интелигенције у 5.0 индустријским односима намеће бројне радноправне и економске консеквенце услед укидања радних места због увођења система вештачке интелигенције, потребе да се изврши доквалификација и преквалификација радника за рад са предметним системима, или потребе да се креирају нова радна места. Намећу се и бројна етичка питања, као и питања прихватања и развоја поверења у системе вештачке интелигенције.⁴³

Утицај вештачке интелигенције и роботике на свет рада биће различит. Системи вештачке интелигенције имаће значајну помоћну улогу приликом доношења одлука послодавца и замениће раднике који имају ниже квалификације. Трансформација модалитета вршења процеса рада у будућности постаће континуирана, с обзиром на експоненцијални развој система вештачке интелигенције који поседују перформансе за самостално учење, што их чини способнима да формирају мишљење, доносе одлуке и дају препоруке за поступање у процесу рада.⁴⁴ Одговори на питања да ли су системи вештачке интелигенције правни ентитети, да ли могу да им буду додељена права или наметнуте обавезе, да ли могу да сачине валидну правну изјаву или да се појаве као уговорна страна у правном односу, захтеваће у будућности потпуно нови регулаторни приступ, прилагођен новим врстама вештачке интелигенције.

Послодавци и радници треба да прихвате културу иновација и тимског рада, услед реалности да застарела технологија и радна пракса деградирају продуктивност и мотивисаност запослених. Послодавци треба да ојачају своју дигиталну инфраструктуру и да планирају развој људских ресурса с напредним дигиталним вештинама.

ЗАКЉУЧАК

Несумњиво је да интеграција система вештачке интелигенције на тржишту рада нуди бројне могућности, али са собом носи и бројне изазове. Задатак радног права јесте да се трансформише и прати актуелни развој дигиталних технологија, истовремено омогућавајући заштиту гарантованих права радника. Досадашњи развој имплементације система вештачке интелигенције у процес рада указује на околност да ће будућност умногоме променити нашу постојећу

43 G. Mélypataki et al., „The role of the artificial intelligence in the labour law relations in European and Asian aspect“, *Insan&Insan*, Vol. 8, број 30/2021, стр. 71.

44 J. É-M Garneau, „La numérisation de l'économie et les mondes de travail: principales avancées technologiques et enjeux“, Dirigé par: Jean Bernier, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Presses de l'Université Laval, Québec, 2021, стр. 38.

перцепцију модалитета обављања радних задатака и сада је већ извесно да ће се постићи незамисливо. Нови облици рада и радна интеракција са системима вештачке интелигенције неминовно ће довести до трансформације постојећих облика рада и њихове правне квалификације. Исто тако, значајне модификације морају да претрпе и нормативна, дисциплинска и управљачка овлашћења послодавца, имајући у виду да се системи вештачке интелигенције (робо-шефови) већ сада могу наћи у улози надређеног људским радницима. Модернизација важећег радног законодавства вршиће се сагласно развоју система вештачке интелигенције, а радницима ће бити потребна ефикаснија радноправна заштита. Нове технологије ће довести до просперитета, међутим, потребно је легислативно решење за сложена радноправна, безбедносна и етичка питања. Будућност је почела.

ЛИТЕРАТУРА

- Borovac, B. et al. (2016). „Human-like robot Marko in the rehabilitation of children with cerebral palsy“, у: H. Bleuler et al. (eds.). *New Trends in Medical and Service Robots. Mechanisms and Machine Science*, Springer (online).
- Брковић, Р., Урдаревић, Б., Антић, А. (2016). *Практикум за радно и социјално право*, Службени гласник, Београд.
- Brown, Ronald C. (2018). „Robots, new technology, and industry 4.0 in changing workplaces“, *American University Business Law Review*, Vol. 7, број 3, стр. 349-382.
- Garneau, Julie É-M. (2021). „La numérisation de l'économie et les mondes de travail: principales avancées technologiques et enjeux“, Dirigé par: Jean Bernier, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Presses de l'Université Laval, Québec, стр. 23-45.
- Baruel Bencherqui, D., Le Flanchec, A., Mullenbach, A. (2011). „La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et son effet sur l'employabilité des salariés“, *Management & Avenir*, Vol. 48, број 8, стр. 14-36.
- De Stefano, V. (2018). „Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection“, *Employment working paper*, No. 246, International labour office, Geneva, стр. 1-41.
- Јовановић, П. (2009). „Питање вишка запослених у међународном и нашем праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3, стр. 47-55.
- Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за оштаквање уговора о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд.
- Ковачевић, Љ. (2021). *Заснивање радног односа*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд.
- Mélypataki, G. (2019). „Effects of artificial intelligence on labour law and labour market: can AI be a boss?“, *European Integration Studies*, Vol. 15, број 1, стр. 64-74.
- Mélypataki, G. et al. (2018). „The role of the artificial intelligence in the labour law relations in European and Asian aspect“, *Ínsan&Ínsan*, Vol. 8, број 30, стр. 69-83.

- Pietro, I. (2018). „A new labour law for platform workers and umbrella companies“, *Work organisation, labour & globalisation*, број 2, стр. 12-22.
- Рељановић, М. (2020). „Заштита података о личности у радном односу“, у: С. Андоновић, Д. Прља, А. Дилигенски (ур.), *Заштитна политика о личности у Србији*, Институт за упоредно право, Београд, стр. 61-92.
- Salis-Madinier, F. (2022), *Le guide de l'intelligence artificielle au travail*, Éditions Eyrolles, Paris.
- Стојковић Златановић, С. (2021). „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и привреда*, број 1, стр. 1-18.
- Ђор, Д. (2020). „Artificial intelligence and the future of labor law“, *Acta Universitatis Sapientiae Legal Studies*, број 8, стр. 245-252.
- Урдаревић, Б., Антић, А. (2021). „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Српска политичка мисао*, број 2, стр. 153-175.
- Филипова, И. (2022). „Стратегија развоја искусственог интелекта и последица његове реализације за право“, *Вестник Санкт-Петербуршког универзитета*, *Право*, број 1, стр. 5-27.
- Wildhaber, I. (2019). „Répercussions juridiques de la robotique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail“, у: J. P. Dunand, M. Pascal, A. Witzig (édit.), *La revolution*, број 4, стр. 201-241.

Извори права

- Директива 2002/14 Европског парламента и Савета, од 11. марта 2002, о успостављању општег оквира за обавештавање и саветовање с радницима у Европској заједници, *Official Journal*, L 080, 23/03/2002, стр. 29-34.
- Директива 2019/1152 Европског парламента и Савета, од 20. јуна 2019, о транспарентним и предвидивим условима рада, *OJ L 186*, 11. 7. 2019, стр. 105-121.
- Директива 2016/680 Европског парламента и Савета, од 27. априла 2016, о заштити појединаца у вези са обрадом личних података од стране надлежних тела у циљу спречавања, истраге, откривања или прогона кривичних дела или извршавања кривичних санкција и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Оквирне одлуке Савета 2008/977/ПУП, *OJ L 119*, 4. 5. 2016, стр. 89-131.
- Директива 2002/58/ Европског парламента и Савета, од 12. јула 2002, о обради личних података и заштити приватности у подручју електронских комуникација, *OJ L 201*, 31. 7. 2002, стр. 37-47.
- Уредба 2016/679 Европског парламента и Савета, од 27. априла 2016, о заштити појединаца у вези са обрадом личних података и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Директиве 95/46/ЕЗ (Општа уредба о заштити података), *OJ L 119*, 4. 5. 2016, стр. 1-88.
- Уредба 2018/1725 Европског парламента и Савета, од 23. октобра 2018, о заштити појединаца у вези са обрадом личних података у институцијама, телима,

уредима и агенцијама Уније и о слободном кретању таквих података и о стављању ван снаге Уредбе (ЕЗ) бр. 45/2001 и Одлуке бр. 1247/2002/ЕЗ ОЈ L 295, 21. 11. 2018, стр. 39–98.

Законик о раду, *Code du travail*, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/, 18. 6. 2024.

Artificial intelligence video interview act, Illinois General Assembly, *Public Act 101-0260*, <https://www.ilga.gov/legislation/publicacts/fulltext.asp?Name=101-0260>.

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17, 95/18 – аутентично тумачење.

Интјернетј извори

Политика, „Софија – први робот који је добио држављанство“, <https://www.politika.rs/scc/clanak/391628/Sofija-prvi-robot-koji-je-dobio-drzavljanstvo>, 6. 6. 2024.

Reiffers, M., Speeckaert, N., „Impact de l’intelligence artificielle sur le processus de recrutement“, *Skeeled*, <https://www.skeeled.com/fr/ebooks/impact-intelligence-artificielle-processus-recrutement>, стр. 1-51.

Proteus, <https://robotsguide.com/robots/proteus>, 6. 6. 2024.

<https://www.hennnahotel.com/ginza/en/>, 6. 6. 2024.

<https://chatgpt.com/>, 6. 6. 2024.

Aleksandra Popović, LL.D.

Belgrade Land Development Public Agency

INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEMS ON LABOR LAW

Summary

Employers, due to the tendency to make a profit and to remain competitive on the relevant economic market, introduce artificial intelligence systems into their operations, which opens numerous questions related to their role in the work process, cooperation with human workers, safety and health at work, rights to work, privacy, dignified working conditions and prohibitions of discrimination. The development of artificial intelligence greatly changes the methods, processes and organization of work, which ultimately has a great impact on the modality of work engagement, the way work is performed and the exercise of the employer’s managerial, supervisory and disciplinary powers. Consequently, labor law regulations should follow the development of digital technologies and provide adequate protection to workers in new working conditions.

Keywords: *artificial intelligence systems, employment, personnel selection, labor law reform.*