

Милица МИЦОВИЋ*

ДИГИТАЛИЗАЦИЈА РАДНОГ ОДНОСА И ИЗАЗОВИ ЗА ЉУДСКА ПРАВА¹

Апстракт

Дигитализација рада и убрзано ширење флексибилних облика ангажовања (платформски рад, рад на даљину, „гиг“ и други атипични модели) као и увођење алгоритамског управљања и система вештачке интелигенције, суштински преобликују организацију, надзор и вредновање рада. Иако повећавају ефикасност, услед неадекватне правне регулативе могу довести у питање заштиту основних људских и радних права: достојанство и приватност на раду, једнак третман и забрану дискриминације, право на информисање/консултовање и слободу удруживања, као и безбедност и здравље на раду. Такође, алгоритамско управљање радом и проширени дигитални надзор продубљују информациону асиметрију и повећавају правну несигурност, нарочито за раднике у нестандартним облицима рада. Полазећи од нормативне и теоријскоправне анализе, рад утврђује да ли постојећи механизми заштите у Србији прате динамику технолошких промена. У раду ће се истражити обим и механизми ових ризика, као и ефикасност постојећих инструмената заштите, те предложити *de lege ferenda* решења у циљу усаглашавања са европским стандардима и очувања људских права у свету рада.

Кључне речи: дигитализација рада, флексибилни облици рада, људска права, вештачка интелигенција, приватност на раду.

1. УВОД

Дигитална трансформација рада, флексибилни облици рада, а нарочито увођење алгоритамског управљања и система вештачке интелигенције, доноси одређене предности које се огледају у ефикасности и прецизности процеса рада, али

* Асистент, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Правни факултет, Република Србија, milica.midzovic@pr.ac.rs, ORCID: 0000-0001-6879-0625.

¹ Рад представља резултат истраживања које финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација по уговору са Правним факултетом Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, евиденциони број Уговора 451-03-65/2024-03/200254 од 04. фебруар 2025. године.

истовремено отварају ризике по заштиту основних људских права на раду, посебно право на приватност, једнакост и здравље на раду. Нове технологије на тржишту рада уводе значајне новине и олакшавају процес рада дајући подстрек за максималну ангажованост у минималном временском року и уз употребу пуних радних и производних капацитета, што омогућује уштеду времена и материјалних ресурса и на крају (а за већину послодаваца и најважније), остваривање максималног профита. (Мицовић, 2023, 334). Иако је раширено уверење да између запослених и дигиталних технологија постоји тихи анимозитет и отпор према иновацијама, пракса дигиталног рада те претпоставке убедљиво обара. Дигитални рад, као феномен савременог доба, на раскршћу је рада, запошљавања и дигиталне технологије. Ипак, уколико правни оквир не прати ову трансформацију, права запослених могу бити доведена у стање угрожености, што намеће потребу за јасним и делотворним заштитним механизмима. Полазећи од европског и националног нормативног оквира, ово истраживање критички преиспитује да ли рад под утицајем дигитализације задовољава стандарде достојанственог рада и формулише предлоге за унапређење: процене утицаја на права запослених, забране чисто аутоматизованих одлука у кључним фазама радног односа, право на људску интервенцију и „дигиталну недоступност“, те јачање колективноправних механизма.

2. ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЈА РАДА

Проналасци у области науке и технологије мењају концепт савременог живота, утичу на перцепције човека, његове активности и мењају морални и правни амбијент у оквиру кога се друштво развија и функционише. Свака радикална промена у процесу производње директно се рефлектовала на радно право као дисциплину. Тако је дигитална економија последица тзв. четврте индустријске револуције која се манифестује у дигитализацији производње заснованој на роботизацији и вештачкој интелигенцији. Управо због тога, Четврта индустријска револуција трансформише пословање и свет рада на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке (Божичић, 2022, 262).

Дигитална трансформација рада обухвата интеграцију дигиталних технологија у све фазе радног односа: од регрутовања и селекције, преко распоређивања и евидентирања радног времена, до оцењивања учинка и управљања процесом рада. Посебан квалитативни скок настаје увођењем система вештачке интелигенције који перципирају, уче и генеришу излазе попут препорука или одлука са ефектима у физичком или виртуелном окружењу, често на основу великих скупова података. Овај процес доноси користи (ефикасност, прецизност, персонализација), али и значајне ризике по основна права запослених. У литератури и политици јавља се нужност да се технологија подреди правилима заштите достојанства, једнакости и приватности, као

и да се очува људска надзорна функција у односу на аутоматизоване процесе (OECD, 2024; Regulation (EU) 2024/1689).

Концепт флексибилног рада настао је као резултат процеса флексибилизације тржишта рада и одговор на проблеме незапослености у периодима економских криза и након њих, и иницијално се везује за јавнополитичку стратегију флексибилизације која укључује више аспеката, почев од флексибилизације тржишта рада и процеса рада у доминантно економском смислу до пратеће флексибилизације услова рада и, последично, радног законодавства у правном смислу. У доба IV индустријске револуције тзв. нове, дигиталне форме флексибилног рада имају за циљ, поред смањења незапослености, и остваривање ширих социјалних циљева – помирење професионалног и приватног живота, и интеграцију вулнерабилних категорија на тржиште рада и у радну средину, што је омогућено развојем дигиталне технологије када рад може да се обавља по принципу „са било ког места и у било које време“ (Златановић, Стевановић, 2024, 173). Уз класичне моделе флексибилности (скраћено радно време, сменски и клизни распоред), све већу улогу добијају дигитално посредоване форме рада: рад преко платформи (достава, превоз, услуге), портфељни/пројектни рад, сарадничко запошљавање, рад на даљину и рад од куће, као и „хибридни“ аранжмани који комбинују физичко и онлајн окружење. Наведене форме доносе значајне користи – просторну и временску флексибилност, лакши приступ запослењу за жене, родитеље и осетљиве групе, снижавање трансакционих трошкова и раст продуктивности – али истовремено отварају и низ радноправних изазова. Кључни ризици односе се на: нејасан статус платформских радника и варијабилне приходе; тзв. губитак права на одмор услед „перманентне повезаности“; ширење дигиталног надзора и аутоматизовано доношење одлука (распоређивање посла, оцењивање, санкционисање); алгоритамску пристрасност са ефектима индиректне дискриминације; нове психосоцијалне ризике по безбедност и здравље (стрес, изгарање, изолација); као и повећану обраду података о личности, што захтева јасно дефинисање сврхе, обима и пропорционалности обраде, транспарентност параметара и право на људску интервенцију у случају аутоматизованих одлука. Дигитализација истовремено ставља на пробу колективноправне механизме. Информисање и консултовање запослених, као и колективно преговарање, треба да обухвате увођење система вештачке интелигенције и алгоритамских алата („преговарање алгоритма“), укључујући ограничења мониторинга, стандарде објашњивости и процедуре приговора. У нормативном погледу, приоритети су двојаког карактера: (1) очување и ажурирање „језгра“ радноправних гаранција (радno време и одмор, минимални стандарди зарада, безбедност и здравље на раду, забрана дискриминације, заштита достојанства) у дигиталном окружењу; и (2) увођење специфичних „дигиталних гаранција“ (процене утицаја на права запослених пре увођења високоризичних система, право на дигиталну недоступност, забрана искључиво аутоматизованих одлука у кључним фазама радног односа, обавезни

тестови пристрасности и независне ревизије модела) (Златановић, Стевановић, 2024, 174; Рајић Ђалић, 2020, 89).

Из свега наведеног, може се закључити да су дигитализација рада и дигитална економија довели до значајних промена у свету рада. Данас можемо говорити о настанку и развоју нових облика рада који су под директним утицајем дигитализације. Дигитализација рада је довела до настанка дигиталног тржишта рада кога одликује флексибилност радног односа и права радника. Ова појава није заобишла ни Републику Србију, која се под утицајем дигитализације срела са нестандартним облицима рада, укључујући рад на локалним дигиталним платформама за доставу, чистење и превоз (в. Anker et al., 2003; Грубешкић, 2019). На основу расположивих студија и секундарних извора, рад на локалним платформама у Србији најчешће не достиже стандарде достојанственог рада услед правне несигурности статуса, варијабилних прихода, појачаних ризика у безбедности и здрављу на раду, и ограничених могућности удруживања/преговарања (Директива (ЕУ) 2024/2831; Јашаревић, 2015; Брковић & Антоновић, 2021). Истраживања даље указују да флексибилизација радноправног оквира није нужно довела до очекиваних резултата, већ је у појединим доменима имала контраефекте по права из рада – повећање несигурности и нестабилности ангажмана, уз родне и друге јазеве у приходима (Грубешкић, 2019; Урдаревић, 2021). ЕУ развој сугерише потребу експлицитног уређења алгоритамског управљања радом, права на транспарентност и људску интервенцију, те јачања инспекцијских и судских механизма заштите (GDPR; AI Act 2024/1689).

3. ЗАШТИТА ЉУДСКИХ/РАДНИХ ПРАВА И ДИГИТАЛИЗАЦИЈА РАДА

У Републици Србији, земљи која пролази кроз дубоке друштвене, економске али и дигиталне трансформације, заштита основних права запослених добија на изузетној важности, а све у циљу остваривања социјалне правде, економског просперитета и заштите људског достојанства. Иако позитивно право поставља чврст оквир заштите која се пружа радноправним субјектима гарантујући одговарајуће зараде, безбедност и здравље на раду, достојанство личности, забрану дискриминације и слободу удруживања и колективног преговарања и др., практична имплементација наведених права неретко наилази на изазове. Република Србија се, као и многе транзиционе привреде, суочава са низом изазова који утичу на правилно спровођење радноправне регулативе што доводи до тога да пуноправна заштита запослених постаје идеал коме се тежи. Дигитализација рада, неформална пракса запошљавања, флексибилне форме радног односа, дискриминација и узнемиравање, неадекватност прописа о безбедности и здрављу запослених, ограничења у колективном преговарању и пораст “несигурних” радних ангажмана представљају препреке које утичу на ваљано практично остваривање права запослених. (Мицковић,

2023, 333). Полазећи од права на рад као основног људског права, али и од заштите других људских права (приватности, једнакости и достојанства), у наставку се анализирају нормативни и практични донети њихове заштите у условима дигиталне револуције, са посебним освртом на границе алгоритамског управљања, заштиту приватности на раду и процесне гаранције против аутоматизованог одлучивања.

3.1. Концепт достојанственог рада и дигитализација рада

Када се говори о основним људским правима и праву на рад као једном од њих, може се рећи да је право на рад флексибилно право. Његова флексибилност огледа се у томе што сврха права на рад, обезбеђивање средстава за живот на основу рада, може бити остварена на различите начине. То значи да су присутне различите правне форме ангажовања рада, при чему правни односи који се успостављају у тим формама стварају различит сплет права, обавеза и одговорности за субјекте тих односа. Те различите могућности односно модалитети остваривања права на рад се могу остварити: у форми радног односа, у формама рада ван радног односа и у форми samozapošljavanja, тј. предузетништва (Божичић, 2021, 343). Међутим, у савременом развоју људских права, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) нарушавају културу људских права на раду и поводом рада. О томе сведоче бројни извештаји организација које се баве стањем људских права, који указују на то да су права на раду прва према степену угрожавања (Ковачевић Периф, 2018, 384).

Из садржине формулације достојанственог рада произилазе шест димензија, које детерминишу један рад у пристојан – достојанствен рад. То су: могућност или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду и достојанство на раду. Свака димензија садржи један домен достојанственог рада. То би биле:

- 1) могућност за рад – односи се на потребу да сва лица која желе посао могу и да га нађу;
- 2) идеја рад у условима слободе – наглашава чињеницу да рад треба да буде слободно изабран, без притиска на појединца, и да одређене врсте рада нису допустиве;
- 3) продуктиван рад, који обезбеђује адекватан приход;
- 4) једнакост у раду – представља потребу радника да ужива правичан и једнак третман, и једнаке могућности на раду. То подразумева одсуство дискриминације на раду и у приступу раду, и могућност равнотеже, баланса радног и породичног живота;
- 5) сигурност на раду – указује на потребу да се заштити здравље, обезбеде пензије и издржавање, као и адекватна финансијска и друга заштита у случају болести, и других непредвиђених издатака. У њој је изражена потреба радника да спречи или ограничи несигурност услед евентуалног губитка посла и/или других средстава за издржавање;
- 6) достојанство на раду – захтева да се радници третирају са поштовањем на раду.

Остваривање пристојног рада за жене и мушкарце је најраспрострањенија потреба међу свим људима, породицама и заједницама у сваком друштву, и на свим нивоима друштвеног развоја. У том смислу, перспектива пристојног рада захтева холистички приступ и синергију свих чинилаца који детерминишу пристојан рад. То подразумева, пре свега, поштовање универзалних права човека, изградњу културе односа на раду, глобалну борбу против сиромаштва и социјалне искључености што доприноси социјалној правди и стабилизацији социјалног/међународног мира (Ковачевић Перић, 2011, 284). Са друге стране, радни односи се све више мењају са променом друштвених односа и процесом глобализације и дигитализације. Организационе промене рада, већа конкурентност, сиромаштво, економске кризе и остали негативни фактори доприносе погоршању услова рада. У таквим околностима, међуљудски односи запослених су погоршани, што може да доведе до конфликтних ситуација, али и до дискриминације и злостављања на раду. Када је реч о правној заштити од дискриминације на раду, може се уочити да су, у начелу, у Републици Србији установљени поступци, који обезбеђују хитну заштиту од дискриминације. То, најпре, вреди за подношење притужби Поверенику за заштиту равноправности, као независној институцији, која, сагласно својој омбудсманској природи, нема наредбодавна и репресивна овлашћења, већ делује индивидуалним препорукама и опоменама, извештајима, упозорењима јавности, легислативним иницијативама, а изузетно и покретањем одговарајућих поступака (Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд 2012, 204). Поред дискриминационог поступка, заштита од дискриминације на раду се може остварити и у оквиру радног спора (по одредбама Закона о раду), с тим што однос између ових двају поступака није непосредно уређен.² То представља посебан изазов за раднике, који сматрају да су дискриминисани (у смислу одлучивања о врсти поступка који ће покренути), али и изазов за судије, које све до скоро нису биле сензибилисане и обучаване за поступање у овој врсти спорова. Поводом спорова за заштиту од дискриминације на раду, судије су се суочиле и с потребом да се разреше правне недоумице које се отварају због

² Правна заштита од дискриминације утемељена је у чл. 14 Европске конвенције о људским правима и домаћим прописима – Закону о раду и Закону о забрани дискриминације. Заштита обухвата не само лица у радном односу, већ и кандидате, лица на проби, волонтере и друга лица која учествују у раду. Судска пракса и поступци пред Повереником за заштиту равноправности указују на потребу да се додатно профилишу појмови посредне дискриминације, узнемиравања и стандарди доказивања, као и да се унапреди колективно преговарање о мерама једнакости (*Beard v. UK*, ECHR, 2001; Повереник/Правосудна академија, 2012). Злостављање на раду (мобинг) је сродно, али различито од дискриминације: постоји као самостална повреда достојанства и здравља на раду, а постаје дискриминација само ако је засновано на заштићеном личном својству. Поред нормативног оквира, потребне су програмске и превентивне мере у организацијама, јер правни лекови често стижу *ex post* и са тешкоћама доказивања (Урдаревић, 2022).

нејасних законских одредаба. Из тог разлога, свака судска одлука донета поводом захтева запослених и кандидата за запослење који сматрају да су дискриминисани представља значајан допринос развоју заштите од дискриминације. Ово тим пре што предметне пресуде служе другим судијама као смернице или модел приликом одлучивања, доприносе брушењу института и начела које законодавац није прецизно или у довољној мери уредио, те, зависно од заштите која се пружа жртвама дискриминације – утичу на раднике да се охрабре на или да одустану од захтевања заштите (Мицовић, 315, 2024, Митровић, 2024, 301). Коначно, може се констатовати да је, као и у другим правним системима, и у Републици Србији, улога закона, као инструмента за постизање друштвених промена које се тичу имплементације начела једнакости - прилично ограничена. Упркос томе, социјални партнери недовољно користе могућности које колективно преговарање пружа у погледу постизања равноправности на раду. С тим у вези, ваља имати у виду да се у Републици Србији, колективни уговори ретко закључују, док колективни уговори који су на снази, по правилу, не уређују питања од значаја за спречавање и за штиту од дискриминације нити се у поступку колективног преговарања, услови рада преиспитују из перспективе начела једнакости. Исто вреди и за преиспитивање критеријума за избор кандидата за запослење, услова напредовања, усклађивања професионалних и приватних дужности запослених и других питања у погледу којих је битно уважити препреке с којима се одређене категорије радника сусрећу приликом остваривања радних права. (Ковачевић, 2022, 94).

Полазећи од наведених димензија достојанственог рада и постојећих механизма заштите (забрана дискриминације, право на једнак третман, колективна права), као и од уочених практичних слабости у примени (нестабилни облици ангажовања, недовољно уређени стандарди, ограничен домет судске и институционалне заштите), логично се отвара следећи корак расправе: дигитална трансформација рада продубљује управо оне напетости које су већ присутне у српском правном и социјалном амбијенту. Алгоритамско управљање, проширени електронски надзор, аутоматизовано одлучивање и масовна обрада података о личности делују на сваки од шест домена достојанственог рада – од слободе избора и једнакости у/на раду, преко продуктивности и сигурности, до заштите достојанства – па се зато заштита права на рад и сродних људских права мора концепцијски допунити „дигиталним гаранцијама“ (транспарентност алгоритама и право на људску интервенцију, ограничења надзора и право на дигиталну недоступност, процене утицаја на права запослених, колективно преговарање о увођењу технологија). Оваква веза између класичних радноправних стандарда и нових технолошких ризика чини окосницу рада и усмерава даљу анализа ка *de lege ferenda* решењима прилагођеним српском правном оквиру.

4. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА РАДА И УТИЦАЈ ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ НА ЉУДСКА ПРАВА

Истраживање које су спровели Прља, Гасми, Кораћ (2022, 81) указују на то да употребом производа и услуга заснованих на вештачкој интелигенцији долази до могућности угрожавања основних права и слобода појединаца: – право на достојанство, – право на поштовање приватног живота, – право на заштиту података, – право на недискриминацију, – право на равноправност жена и мушкараца, – право на слободу изражавања и слободу окупљања, – право на ефикасан правни лек, – право на поштено суђење и претпоставку невиности, – право на добру управу, – право на поштене и правичне радне услове, – право заштите потрошача, – права деце и особа са инвалидитетом, – право на заштиту животне средине и – право на здравље и безбедност људи. У том контексту, коришћење система вештачке интелигенције у правосуђу може негативно да утиче на право на правично суђење уколико је одлука донета уз употребу алгоритма, а запослени у правосуђу немају довољан ниво разумевања вештачке интелигенције како би обезбедили да одлуке донете уз помоћ вештачке интелигенције буду недискриминаторне. Системи за биометријско препознавање лица и гласа могу угрозити приватност појединаца. Системи вештачке интелигенције који прикупљају и анализирају велике количине података о појединцима могу предвиђати њихово понашање, утицати на промену њиховог понашања и угрозити њихову приватност, на пример откривајући израз лица, емоционално стање, откуцаје срца, физичку локацију и сл. Системи за биометријско препознавање лица могу спречити грађане да остварују своје право на слободу изражавања, удруживања и окупљања и тако могу имати негативан ефекат на друштвену солидарност и учешће у демократским процесима. Системи вештачке интелигенције који управљају софистицираним оружјем, као што су роботи–снајперисти или дрoнови са наменом лишавања живота појединаца или група људи, већ су у употреби и угрожавају најзначајније међу људским правима – право на живот. Посебно негативан утицај производа и услуга вештачке интелигенције на људска права и слободе остварује се кроз алгоритамску дискриминацију, угрожавање права на заштиту података, али и угрожавање многих других људских права и слобода. Такође, како истичу аутори Ћеранић, Мишан, (2025, 22) системи вештачке интелигенције имају животни циклус у оквиру ког се последице на људе и животну средину не могу у потпуности предвидети. Управо из тог разлога, вештачка интелигенција представља савремени изазов у контексту реализације и заштите људских права. Ниво ризика од повреде људских права, демократије и владавине права зависи од комплексности самог система вештачке интелигенције. Европска унија определила се за модел регулисање употребе вештачке интелигенције заснован на праву ЕУ. У том смислу донела је и Акт о ВИ, прву уредбу у свету која на свеобухватни начин регулише употребу вештачке интелигенције. Циљ Аката о ВИ је

регулисање примене вештачке интелигенције на безбедан начин и ограничавање њених негативних последица на минимум, уз гаранције заштите основних људских права, владавине права и демократских начела. Акт о ВИ се позива и на суштинску примену међународних и националних норми у области заштите људских права (Петровић, 2024, 107).

5. ЗАКЉУЧАК

Дигитализација рада и убрзана примена алгоритамског управљања и вештачке интелигенције трајно мењају радне односе у Србији: како се рад организује, надзире и вреднује, тако се мења и профил ризика по људска и радна права. Добити у ефикасности и продуктивности су несумњиве, али их прате системски изазови, од нарушавања приватности и достојанства на раду, преко индиректне дискриминације услед алгоритамске пристрасности, до нових психосоцијалних ризика и правне несигурности код нестандардних облика ангажовања. Пракса показује јасан јаз између *de iure* стандарда и *de facto* заштите, нарочито у платформском раду и при дигиталном надзору. Полазећи од европских токова (GDPR, Директива о платформском раду, Акт о ВИ) и домаћих прописа, потребан је кохерентан сет „дигиталних гаранција“ који класичне радноправне стандарде преводи у дигитално окружење. *De lege ferenda* приоритети су: (1) обавезна процена утицаја на права запослених пре увођења високоризичних система, уз учешће представника радника; (2) забрана искључиво аутоматизованих одлука у кључним фазама радног односа; (3) јасна правила сврхе, неопходности и сразмерности дигиталног надзора, рокови чувања података и право на дигиталну недоступност; (4) јачање права на информисање/консултовање и „преговарање алгоритма“ у колективном преговарању; (6) интеграција психосоцијалних ризика и подршка менталном здрављу у режимима рада на даљину/хибридног рада; (7) ојачавање инспекцијских и судских капацитета (стручне јединице за алгоритамско управљање и заштиту података); (8) прецизирање статуса и заштите радника у платформском раду, укључујући претпоставку радног односа где је примерено. Комбиновањем ових заштитних и партиципативних стандарда обезбеђује се да технолошки напредак служи човеку и његовим правима, а не обрнуто: добити дигитализације могу се равномерно расподелити, уз очување достојанства, једнакости, приватности и правне сигурности у свету рада.

ЛИТЕРАТУРА

Књиге, монографије и чланци

Adams-Prassl, J. (2021). Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence'. *European Labour Law Journal*, 13(1), 30–50.

<https://doi.org/10.1177/20319525211062558>;

Aloisi, A.; De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing;

Брковић, Р.; Антоновић, Р. (2021). „Положај запослених лица у савременом свету дигиталних технологија“. *Часопис за радно и социјално право*, 1/2021;

Божичић, Д. (2020). „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“. *Часопис за радно и социјално право*, XXIV(1);

Farayola, A.; Abdul, A.; Irabor, O. (2022). Innovative Business Models Driven by AI Technologies: A Review. *Computer Science & IT Research Journal*, 2/2022;

Јашаревић, С.; Божичић, Д. (2021). „Радно право пред изазовима дигиталне економије“. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 4/2021;

Ковачевић Перић, С. (2011). *Пристојан рад* (докторска дисертација, необјављена). Правни факултет у Нишу, Ниш;

Ковачевић Перић, С. (2018). „Перспектива достојанственог рада“. У: *Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности* (ур. В. Боранијашевић). Правни факултет Универзитета у Приштини, Косовска Митровица;

Ковачевић, Љ. (2024). „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“. *Правни изазови*, 2024;

Ковачевић, Љ. (2013). „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“ *Теме*, 4/2013;

Мицковић, М. (2023). „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“. *Часопис за радно и социјално право*, XXVII(1), 333–352;

Митровић, А. (2024). Социолошко-правни аспект решавања индивидуалних радних спорова. У: Огњен Вујовић (ур.), *Тематски зборник радова: „Правни поредак Србије и актуелни међународни и регионални процеси“*, трећа свеска (стр. 301–314). Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини;

Мицковић, М. (2024). Вансудска заштита радних права у индивидуалном радном односу. У: Огњен Вујовић (ур.), *Тематски зборник радова: „Правни поредак Србије и актуелни међународни и регионални процеси“*, трећа свеска (стр. 315–326). Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини;

Петровић, Д. (2024). Глобална економија и вештачка интелигенција. У: Огњен Вујовић (ур.), *Тематски зборник радова: „Правни поредак Србије и актуелни међународни и регионални процеси“*, трећа свеска (стр. 107–122). Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини;

OECD (2023). *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris: OECD,

Прља, Д., Гасми, Г., и Кораћ, В. (2022). Људска права и вештачка интелигенција (Монографија 182). Београд: Институт за упоредно право;

Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија,(2013). Судска грађанскоправна заштита од дискриминације, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд,

Рајић Талић, Ј. (2020). „Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Страни правни живот*, 64(1), 2020;

Златановић, С., & Стевановић, А. (2024). Флексибилни облици радног ангажовања у функцији заштите менталног здравља – кључни радноправни апсекти. *Часопис за радно и социјално право*, XXVIII(1);

Ђеранић Перишић, Ј., и Мишан, С. (2025). Акт о вештачкој интелигенцији Европске уније и савремени изазови у остваривању и заштити људских права. У: Зборник радова са Међународног научног скупа „Савремени изазови у остваривању и заштити људских права“, Универзитет у Приштини – Правни факултет, Косовска Митровица;

Урдаревић, Б. (2024). „Платформски рад и стварање ‘треће категорије’ радника“. У: *Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ*. Крагујевац,

Правни извори и судска пракса

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, *OJ L* 80, 23.3.2002;

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, *OJ L* 186, 11.7.2019;

Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, *OJ L* (published 11.11.2024);

European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation on Artificial Intelligence (*Artificial Intelligence Act*) ... COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106 – COD;

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 ... (General Data Protection Regulation — GDPR). *OJ L* 119, 4.5.2016;

Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance), *OJ L* 2024/1689, 12.7.2024. ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>;

Закон о заштити података о личности „Службени гласник РС“, бр. 87/2018;

Закон о раду „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 54/2009, /2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење;

Европски суд за људска права. Случај *Beard против Уједињеног Краљевства* (апликација бр. 24882/94), пресуда од 18. јануара 2001. Reports of Judgments and Decisions 2001-I.

Milica MIDŽOVIĆ

Teaching Assistant, University of Priština in Kosovska Mitrovica, Faculty of Law, Republic of Serbia, milica.midzovic@pr.ac.rs, ORCID: 0000-0001-6879-0625.

DIGITALIZATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE CHALLENGES FOR HUMAN RIGHTS

Summary

The digitalisation of work—together with the rapid spread of flexible engagement models (platform work, remote work, “gig” and other atypical forms) and the introduction of algorithmic management and AI systems—fundamentally reshapes how work is organised, supervised, and evaluated. While these changes can raise efficiency, gaps in the legal framework risk undermining core human and labour rights: dignity and privacy at work, equal treatment and non-discrimination, the rights to information/consultation and freedom of association, as well as occupational safety and health. Moreover, algorithmic management and expanded digital surveillance deepen information asymmetries and increase legal uncertainty, particularly for workers in non-standard forms of employment. Drawing on normative and doctrinal analysis, the paper assesses whether existing Serbian protection mechanisms keep pace with technological change. It examines the scope and mechanisms of these risks and the effectiveness of current safeguards, and proposes *de lege ferenda* solutions to align with European standards and preserve human rights in the world of work.

Key words: digitalisation of work; flexible forms of work; human rights; artificial intelligence; workplace privacy.