

IZAZOVI DIGITALIZACIJE RADA I ZAŠTITE LIČNIH PODATAKA

Sažetak

Inovacije u oblasti informacionih i komunikacionih tehnologija su omogućile brže i efikasnije odvijanje ekonomskih transakcija, lakši protok informacija i razmenu velike količine podataka. Premda napredak u oblasti visoke tehnologije donosi određene prednosti, za njega se vezuju i brojni izazovi, budući da pametni uređaji i novi oblici nadzora omogućavaju stvaranje velike baze podataka o ličnosti. Podaci imaju ključnu ulogu u radu digitalnih platformi i obezbeđuju njihovo dobro funkcionisanje, zbog čega digitalne platforme prikupljaju potrebne podatke već u momentu registracije radnika na platformi. To vodi informacionoj asimetriji i nejednakosti, što dodatno otežava položaj platformskih radnika koji, za razliku od digitalne platforme, raspolazu minimumom informacija. Naime, digitalne platforme uskraćuju radnicima informacije o korisnicima njihovog rada, broju i vrsti radnih zadataka koje treba da izvrše, iskustvima klijenata na osnovu kojih su donete odluke o negativnim poenima i diskonekciji radnika sa platforme. Potonja informacija se u svetlu Opšte uredbe o zaštiti podataka o ličnosti Evropske unije smatra ličnim podatkom koji mora biti dostupan radniku na koga se odnosi. U tom smislu, ocena kvaliteta rada koja se smatra ličnim podatkom uživa zaštitu i može biti korišćena kao osnov za automatsku deaktivaciju naloga radnika samo pod određenim uslovima.

Ključne reči: digitalne platforme, podaci o ličnosti, platformski radnik, algoritamsko upravljanje.

* Master pravnica, doktorantkinja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Srbija.
E-mail: tijanarkovacevic@gmail.com

CHALLENGES OF DIGITALIZATION OF WORK AND PROTECTING PERSONAL DATA

Summary

Innovations in the field of information and communication technologies have facilitated faster and more efficient economic transactions, seamless information flow, and the exchange of large volumes of data. While advancements in high technology bring numerous benefits, they also come with various challenges. Smart devices and new surveillance methods have enabled the creation of extensive databases of individuals, leading to certain concerns. Data plays a crucial role in the functioning of digital platforms, ensuring their optimal performance. Consequently, these platforms collect necessary data during the worker registration process. However, this practice creates information asymmetry and inequality, as digital platforms possess a wealth of data, whereas platform workers have limited access to information. To be more precise, digital platforms deprive workers of vital information concerning the users availing their services, the quantity and nature of assigned tasks, as well as client feedback that shapes decisions related to negative ratings and the termination of workers' connection to the platform. In the light of the General Data Protection Regulation, this information is considered personal data and should be made available to the relevant worker. Accordingly, the evaluation of work quality, which qualifies as personal data, is safeguarded and can only serve as a basis for the automatic deactivation of a worker's account under specific conditions.

Keywords: digital platforms, personal data, platform worker, algorithmic management.

1. Uvodna razmatranja

Savremeno radno pravo se suočava sa brojnim izazovima od kojih su neki usko skopčani sa napretkom u sferi informacionih i komunikacionih tehnologija. Novo informaciono doba označilo je početak dominacije virtuelnog sveta nad realnim, koji menja način na koji čovek razmišlja, komunicira i prenosi znanje. Sagledavajući domašaj digitalizacije i moguće rizike delotvornog ostvarivanja garantovanih prava, Andonović tačno navodi da „pronasci u oblasti nauke

i tehnologije menjaju koncept savremenog života, utiču na percepcije čoveka, njegove aktivnosti i menjaju moralni i pravni ambijent u okviru koga se društvo razvija i funkcioniše” (Andonović, 2020, p. 111).¹

Taj elektronski postmodernizam stavlja na kocku dušu pojedinca i društva u celini, podrivajući samu suštinu ličnog i kolektivnog identiteta i trajanja. U stvari, digitalizacija menja svet koji nas okružuje, uvodi nove načine društvene interakcije i saradnje i generiše nove vrednosti. Poplave informacija koje su prekrile prostore nacionalnih država umrežile su „globalno (elektronsko) selo”, poprimajući karakter fatalnog značaja po sudbinu čoveka i društva, menjajući ne samo životne navike nego i obrasce mišljenja i vrednovanja (Jevtović & Aracki, 2014, p. 320).² Nadalje, digitalizacija dovodi do promena u pristupu radnom odnosu, utiče na radne procese i kreira nove forme rada. U tom drugačijem društveno-ekonomskom ambijentu otvaraju se nova pitanja vezana za ostvarivanje i zaštitu prava građana i radnika.

O nepovratnom talasu digitalizma koji nas svakodnevno zapljuskuje, kako na radu, tako i van rada, u svakodnevnom životu, Makluan kazuje: „Međutim, stvarna revolucija se sastoji u ovoj kasnoj i produženoj fazi 'prilagođavanja' vaskolikog ličnog i društvenog života novom modelu percepcije koji je uspostavila nova tehnologija” (McLuhan, 1973, p. 56). Na opasnost hladnog svetla kompjuterskog ekrana ukazuje i Birkec (1997, p. 53), koji upotrebu interneta doživljava kao negativnu pojavu koju prate osiromašenje ljudske ličnosti, negiranje vremena i prostora i ukidanje privatnosti. Pritom, važan segment prava na privatnost je zaštita podataka o ličnosti, što prvenstveno znači zaštitu od svake neovlašćene i prekomerne obrade podataka o ličnosti.

Dijametralno suprotan stav zauzima američki futurolog Negropong (1998, p. 45), zastupnik bezgraničnog „tehnološkog optimizma”, koji afirmiše što veće ulaganje u pametne uređaja i moderne sisteme komunikacije i povezivanja. U knjizi

¹ U klasičnom grčkom jeziku tehnologija označava umeće ili veštinu koja se koristi u određenom postupku i služi zadovoljenju unapred postavljenog cilja.

² O stvaranju virtuelnog radnog mesta pisao je još šezdesetih godina prošlog veka Makluan navodeći da je bežična tehnologija doprinela ubrzanom povezivanju tržišta sveta u „globalno (elektronsko) selo” (McLuhan, 1973, p. 24). Ovaj autor je poznat po originalnim idejama i ekstremnim stavovima o savremenom društvu koje je povezano na globalnom nivou, ali okamenjeno i neosetljivo. Njegove vizije „svetskog sela” predstavljaju putokaz za digitalnu budućnost koja izgrađuje takozvani „nadzorni kapitalizam” kao refleksiju kapitalizma marksističkog doba. Razlog za to je što su vlasnici multinacionalnih kompanija u želji za uvećanjem profita voljni da zamene čoveka algoritmom koji će nadzirati rad platformskih radnika i donositi odluke na digitalnoj platformi koje se tiču njihovog statusa. Po Zubofu (2019, p. 16) „nadzorni kapitalizam” dovodi do pojave nove vrste moći oličene u instrumentalizmu kao pojmu. Shodno tome, istaknuta profesorka harvardske škole i tvorac kovanice „nadzorni kapitalizam” istakla je potrebu da se obezbedi zaštita podataka o ličnosti i privatnosti radnika.

zanimljivog naslova *Biti digitalan*, on obrazlaže svoje uverenje da će tek u informatičkom društvu biti moguća puna sloboda svakog pojedinca, podržana kompjuterima i telekomunikacijama kao „konačnom tehnologijom slobode”, u kojoj najveću vrednost ima informacija kao razmenska roba (Andevski & Vučković, 2012, p. 93).³ Taj manifest kompjuterske ere trpi brojne kritike u digitalnoj ekonomiji, pa se o slobodi rada platformskih radnika može govoriti samo u kontekstu u kojem ga upotrebljava Teranova (1967, p. 36) odnosno kao inovativni razvoj dobro poznate logike kapitalističke eksploatacije radnika. Ova autorka je skovala termin „slobodan rad” (*free labor*) u istoimenom članku dajući mu ambivalentno značenje budući da je reč o radu koji je istovremeno slobodan u smislu dobrovoljnosti vršenja podređenog rada, ali i slobodan u smislu oslobođenja od plaćanja za izvršeni rad. Naime, digitalne platforme mogu uskratiti radnicima isplatu naknade za rad ako klijenti iskažu nezadovoljstvo postignutim rezultatima.

2. Zaštita ličnih podataka kao neotuđivo pravo

Razvoju zaštite podataka kao posebnog prava doprineo je jedinstveni nemački koncept informacionog samoodređenja. Nemačka savezna vlada je 1983. godine planirala da sprovede opšti popis stanovništva radi sprovođenja Zakona o popisu stanovništva koji je godinu dana ranije jednoglasno usvojen u Bundestagu (Gasmı & Prlja, 2020, p. 8; Franzius, 2015, p. 259). Pritom, Zakon je usvojen bez sprovođenja ozbiljnije skupštinske debate koja bi se ticala zaštite podataka. Nemačko stanovništvo je negodovalo zbog njegovog usvajanja iz straha od nadzora i zbog verovanja da takav statistički popis predstavlja nedopuštenu invaziju na privatnost. To je dovelo do burne javne diskusije i oštrog protesta da bi konačno rezultiralo podnošenjem tužbe Saveznom ustavom sudu Nemačke. Sud je imao velika ovlašćenja koja su dosegala do mogućnosti poništaja federalnih državnih akata, što je i učinjeno kada je Zakon o popisu stanovništva proglašen neustavnim zbog povrede ustavom garantovane lične slobode i prava na ljudsko dostojanstvo (Albers, 2012, p. 110). Rasuđivanje Suda se temeljilo na potrebi zaštite ličnosti, a zasnovano je u ogromnoj meri na teoriji socioloških sistema i radovima čuvenog nemačkog sociologa Nikolasa Luhmana.⁴ Zaštita ličnih podataka

³ Slobodu rada koju nam tehnologija donosi oštro je demantovao Fridman (1978, p. 34) nazivajući je „opasnom mistifikacijom”. Na istom stanovištu je i Horvat (1975, p. 23). On digitalizaciju dovodi u vezu sa fenomenom reifikacije koji ukazuje na gubitak društvenosti u društvenim odnosima. Naime, „reifikacija označava stanje u kom se odnosi među osobama izražavaju i doživljavaju kao odnosi među stvarima. Društveni odnosi gube svoj društveni karakter i postaju mistificirani kao tehnološki...”, te umesto „oslobođenja rada” dolazi do „otuđenja rada”.

⁴ Zaštita podataka nije sama sebi cilj budući da služi ostvarivanju prava koja proizlaze iz

je neophodna za slobodni i samoodređeni razvoj pojedinca, s tim da se pravo na informaciono samoodređenje ne daje samo radi zaštite ličnosti pojedinca budući da je konstituisano i u interesu javnosti kako bi se uspostavio demokratski poredak (Xie, 2017, p. 54; Bull, 2011, p. 33). Sledstveno tome, ako je intervencija u prava pojedinaca neophodna radi zaštite opšteg pravnog interesa, građani se moraju staviti u poziciju u kojoj mogu proceniti rizike koji su povezani sa obradom njihovih ličnih podataka. Otuda se nemački koncept informacionog samoodređenja umnogome razlikuje od ideja o privatnosti kao „pravu da budete ostavljeni na miru” (Danilović, 2017, p. 164). Zaštita ličnih podataka često ima širi okvir, koji prevazilazi privatnost, a koji se tiče pravičnosti, transparentnosti, odgovornosti, nediskriminacije, zakonitosti i proporcionalnosti. Štaviše, zaštita podataka o ličnosti ima više „proceduralnu” prirodu u poređenju sa pravom na privatnost. Uprkos tim razlikama, široko je rasprostranjena terminološka zbrka u pogledu prava na privatnost i prava na zaštitu podataka o ličnosti (Budak, 2019, p. 65; Tzanou, 2022, p. 437). Razlog je što se u evropskim državama najčešće koristi izraz zaštita podataka (engl. *data protection*) koji potiče od nemačke reči za privatnost (nem. *Datenschutz*), dok se u zemljama engleskog govornog područja praktikuje upotreba termina informaciona privatnost kao deo politike privatnosti i zaštite podataka na mreži (vid. Tzanou, 2017, p. 14). Termin zaštita podataka je u stranoj literaturi kritikovan zato što je u nazivu došlo do neopravdanog izmeštanja fokusa sa fizičkog lica koje je indirektni subjekt zaštite na sam predmet zaštite. Umesto pravljenja razlike između subjekta zaštite i predmeta zaštite, Andonović i Prlja se opredeljuju za drugačiji, to jest „sholastički” pristup u kojem se pod objektom zaštite grupišu podaci o ličnosti, ali i prava i slobode fizičkih lica u vezi sa njima (Andonović & Prlja, 2020, p. 19).

Štaviše, dodatan problem stvara i činjenica da granice pojma privatnosti nisu jasno postavljene, budući da se u teoriji koncept privatnosti toliko „raširio” da pokriva čitav skup društvenih vrednosti, prava i interesa pojedinaca kojima se štiti ljudsko dostojanstvo, čast i ugled. U tom smislu, koncept privatnosti je neraskidivo vezan sa privatnom autonomijom pojedinca, slobodom nesmetanog razvoja sopstvene ličnosti kroz komunikaciju sa drugima i zabranom zadiranja nepozvanih lica u privatni život (Kovač-Orlandić, 2020, p. 86).⁵ Osim negativnog određenja, savremeni koncept privatnosti ponuđen u pravnoj doktrini u sebi integriše i pravo na kontrolu podataka o sebi i svom životu.

ljudskog dostojanstva i slobodnog razvoja ličnosti. To je jedan od temelja nemačkog društvenog poretka i stoga uživa prioritet, po rečima uvaženog profesora Bula (2011, p. 1).

⁵ U istom članu u kojem garantuje slobodan razvoj ličnosti, Ustav Republike Srbije pruža zaštitu i ljudskom dostojanstvu koje jeste suštinsko svojstvo ličnosti i glavni sastojak čovekovog bića (Andonović, 2019, p. 90).

Zapravo, pravo na zaštitu podataka o ličnosti nastalo je iz prava na privatnost i postalo autonomno pravo od neprocenjivog značaja za zaštitu dostojanstva ličnosti (Gasmi & Prlja, 2020, p. 10). Upravo iz tih razloga, i pre više od jedne decenije, Međunarodna organizacija rada identifikovala je višestruku upotrebu ličnih podataka kao veoma značajnu pretnju privatnosti radnika (International Labour Organization, 1997, p. 4). No, pitanje je koliko je realno izvodljivo i moguće ostvarenje kontrole ličnih podataka u praksi imajući u vidu prirodu radnog odnosa i subordiniran položaj zaposlenog (Danilović, 2017, p. 164).⁶

Analizirajući autonomiju ličnosti kao osnov ljudskog dostojanstva i svake umne prirode Kant (2016, p. 13) izvodi zaključak da sve ima neku cenu ili dostojanstvo. Ono što ima cenu je relativna kategorija i nema svrhu samo po sebi jer nije obdareno prirodnom svetlošću. U odsustvu unutrašnje vrednosti, ono je merljivo i može biti zamenjeno nečim drugim kao njegovim ekvivalentom. Prema Dimitrijeviću (2014, p. 5), „Ono što je uzvišenije od svake cene je ono što ne dopušta ekvivalent, a to je ljudsko dostojanstvo.” Reč je o supstancijalnoj vrednosti koja zauzima prvo mesto u sistemu vrednosti. „Zakonodavstvo bi trebalo da uvažava ljudsko dostojanstvo, odnosno 'bezuslovnu, neuporedivu vrednost', za koju Kant zahteva poštovanje kao 'dolični izraz ocene koju umno biće može o njoj da ustanovi'” (Dimitrijević, 2014, p. 5).⁷ Idući Kantovim putem primećujemo da je dostojanstvo narušeno kada pojedinac nije u mogućnosti da vrši svoje vlastite sposobnosti zato što ga društvene strukture potpuno guše i iskorišćavaju (Kant, 2016, p. 14). Preneto na teren radnog prava to bi značilo prekarni rad, faktičku potčinjenost i trajno stanje nesigurnosti koje primorava radnike na pristajanje na eksploataciju. Pored toga, dostojanstvo na radu podrazumeva korektno, i u granicama neophodnog, raspolaganje ličnim podacima o licima koja rade.

Po shvatanju Andonovića (2019, p. 90), kao pojavni oblik čovekove ličnosti različiti podaci o ličnosti svakodnevno se upotrebljavaju i razmenjuju, označavajući i bliže određujući subjekte i druge elemente pravnog odnosa. Lični podaci su sastavni deo ličnosti zbog čega svaka povreda ličnog podatka automatski dovodi do povrede čovekove ličnosti. Upravo taj razlog iziskuje izgradnju pravnog aparatusa koji će omogućiti delotvornu zaštitu podataka o ličnosti u profesionalnoj sferi, uključujući i nove forme rada.

⁶ U nekim pravnim sistemima, poseban naglasak je stavljen na slobodu privatnih stranaka da zaključuju sporazume, što ima za posledicu limitiranje državne intervencije u oblasti zaštite privatnosti na radu. Na drugoj strani su države koje pravo na privatnost uzdižu na nivo fundamentalnog prava koje se ne može ukinuti i koje proističe iz opšteg koncepta radnik–građanin (Ogriseg, 2017, p. 4).

⁷ „Zahvaljujući svemu tome, ljudsko dostojanstvo je i uslov i posledica ljudske slobode, čovekovog ličnog samopotvrđivanja i mogućnosti samoodređenja u svim konstelacijama gde će ispoljava odgovarajući prostor za ljudsku delatnost...” (Vračar, 1983, p. 164).

3. Platformski rad

Razmena velike količine podataka stvorila je osnove za uspon digitalne ekonomije i digitalnih platformi. Digitalne platforme nastaju kao rezultat tehnološkog napretka i ujedno označavaju najveću transformaciju u svetu rada koja se dogodila u poslednjih nekoliko decenija. Platformski rad se posmatra kao hibridni model radnog angažovanja budući da nedostaje bipolarna struktura radnog odnosa, gde se na jednoj strani nalazi zaposleni koji vrši rad, a na drugoj strani poslodavac koji obezbeđuje dovoljnu količinu rada (Kovačević, 2021, p. 107). Naime, digitalna platforma funkcionise kao posrednik između lica kojima je potreban rad da bi obezbedila sredstva za život i lica kojima je potrebna radna snaga da bi zadovoljila lične potrebe ili željene poslovne ciljeve. Dakle, digitalna platforma ne obezbeđuje rad licima koja imaju potrebu za radom, nego ih dovodi u vezu sa drugim licima ne bi li sama uspešno realizovala istaknute zahteve (Božićić, 2021, p. 272). Sledstveno tome, internet platforma nije ponudilac poslova i vlasnik kapitala u klasičnom smislu, stoga ni krajnji korisnik uloženog rada.

Ekonomija deljenja uključuje tri grupe aktera: privatna lica koja pružaju povremeno usluge, pružaoци usluga koji istupaju u svom profesionalnom svojstvu, korisnici usluga i saradnička platforma koja povezuje korisnike usluga i pružaoce usluga i olakšava međusobne transakcije.⁸ O ubrzanom rastu platformske ekonomije na području EU svedoče podaci o ostvarenim prihodima koji premašuju 20 milijardi evra, kao i to da na tom prostoru ima više od 500 digitalnih platformi i preko 28 miliona platformskih radnika (Dragičević, 2021, p. 149). Razmere ove ekonomije, brojnost radne snage i količinu rada koji se preko digitalnih platformi obavlja još uvek je teško precizno izmeriti kako zbog neujednačenih istraživačkih pristupa i problema sa metodologijom merenja kratkotrajnih poslova i mikrodata koji se postavljaju na mreži, tako i zbog nedovoljno transparentne politike i rada digitalnih platformi.

Ipak, saglasnost postoji da je platformski rad u poslednjih nekoliko godina u naglom porastu i da zauzima veliki udeo u tržištu rada zajedno sa novim oblicima rada, nesigurnim i privremenim poslovima. Takođe, statistički podaci pokazuju da postoji disproporcija između ponude i tražnje radne snage, što dodatno otežava položaj platformskih radnika. Na pojedinim platformama 90% registrovanih radnika ne uspeva da nađe posao, što su poražavajuće brojke. U istraživanju koje je pre nekoliko godina sproveo Eurofond, jasno se ukazuje na tri vektora promena u sferi rada – digitalizaciju, automatizaciju i platformizaciju (Baiocco *et al.*, 2022, p. 8). Ovi pojmovi su međusobno povezani, uzimajući u obzir to da

⁸ U ovoj oblasti je najveći broj subjekata koji rade samostalno i angažuju se za određene zadatke na vremenski ograničen rok.

digitalizacija rada olakšava i u neku ruku favorizuje algoritamsko upravljanje. Uz to, algoritamsko upravljanje je ugrađeno u digitalni prostor, to jest mrežu – digitalnu platformu preko koje se odvijaju transakcije u vidu pružanja usluga i plaćanja. Otuda, platformizacija rada označava korišćenje digitalnih radnih platformi u obliku aplikacija ili sličnog elektronskog sistema za koordinaciju radnih procesa (Baiocco *et al.*, 2022, p. 9).

S tim u vezi, da bi mogao da koristi usluge platforme, radnik se obavezno registruje, odnosno pristupa uslovima korišćenja usluga koje pruža platforma i drugim korisničkim politikama sadržanim u formularnim ugovorima (engl. *clickwrap*) (Dragičević, 2021, p. 150). Pritom, budući da radnik ne učestvuje u izradi sadržine tog ugovora, formularni ugovor je po svojoj prirodi adhezioni ugovor. Osim što zahtevaju poštovanje kodeksa ponašanja u vezi sa korišćenjem platforme, formularni ugovori pokrivaju i druge aspekte kao što su prihvatanje ili odbijanje rada, način plaćanja, isključenje sa platforme i deaktiviranje platformskog naloga i korišćenje podataka (Miguel *et al.*, 2022, p. 32).

4. Algoritamsko upravljanje

Na samom početku informatičke ere, u svom revolucionarnom delu *Gutenbergova galaksija: stvaranje tipografskog čoveka*, kanadski autor Makluan (1962, p. 45) definiše društva kroz informatičku prizmu u kojoj je komunikacija sve. Polazeći od toga da je tehnologija suština bitisanja i da je čovek samo jedan podatak u makrokosmosu podataka koji kruže svuda, autor u svom vanvremenskom filozofskom opusu dočarava na jedinstven način informatičku rekonfiguraciju savremenog čoveka (Makluan, 1962, p. 34). Komunikacija utiče na ljudsku svest i stvara tipografskog (digitalnog) čoveka koji predstavlja ništa drugo do fizičko otelotvorenje koda. Komunikacija je osnovna nit povezivanja i stvaranja u čijem središtu se nalazi čovek kao emanacija tehnike.⁹ S tim u vezi se postavlja pitanje da li je Makluanov pristup proučavanju uloge tehnologije u društvu tačan i da li se on može preslikati na mesto rada. Drugim rečima, može li zaposleni biti robot, odnosno može li poslodavac biti algoritam?¹⁰

⁹ U skladu sa njegovim teorijskim postavkama, tehnološka dostignuća su produžeci ljudskog tela, pa tako točak kao mehanički uređaj predstavlja produžetak čovekove noge (Makluan, 1962, p. 56).

¹⁰ Koliko se daleko otišlo svedoči i činjenica da je Sofija prvi robot kojem je dodeljeno državljanstvo Saudijske Arabije, što je otvorilo novo pitanje – može li robot biti nosilac prava i dužnosti? U nacrtu izveštaja Evropskog parlamenta iz 2016. godine, raspravljalo se o stvaranju specifičnog pravnog statusa za robote u slučajevima kada roboti donose autonomne odluke ili komuniciraju sa trećim licima. U svetlu toga, pravila bi se razlikovala između „pravne ličnosti” i „elektronske ličnosti” (Stefano, 2018, p. 3).

Algoritam je skup pravila u programskom kodu za rešavanje problema ili izvršavanje zadatka na osnovu unosa podataka.¹¹ To je skup instrukcija koji je napisao programer o tome kako računar treba da prikuplja i obrađuje podatke.¹² Otuda se algoritamsko upravljanje može definisati kao korišćenje kompjuterski programiranih procedura za izdavanje radnih naloga i uputstava, kontrolu i procenu rezultata rada. Jednostavno rečeno, algoritam izdaje komande, koordiniše aktivnosti i kontroliše rezultate. Nadalje, kontrola se vrši preko digitalnih uređaja koji prikupljaju i obrađuju informacije u realnom vremenu i prostoru (Božičić, 2019, p. 265).

Koncept algoritamskog upravljanja stavlja veći naglasak na algoritam i podatke koji ga „pothranjuju”, dok se medijum za koordinaciju stavlja u drugi plan (Benlian *et al.*, 2022, p. 826).¹³ Shodno tome, može postojati algoritamsko upravljanje bez digitalne platforme ako se digitalne informacije o procesu rada direktno prikupljaju i unose u kompjuterske sisteme koje menadžeri koriste i saopštavaju radnicima. Algoritamsko upravljanje se koristi kao generički termin da označi automatizovane sisteme za praćenje, nadgledanje i procenu radnog učinka i automatizovane sisteme za donošenje odluka koje utiču na radne uslove i položaj platformskih radnika (Reljanović, 2023, p. 375). No, razlika između automatskog praćenja rada putem elektronskih sredstava i automatskog odlučivanja je veštačka, budući da je reč o funkcionalno povezanim ovlašćenjima (Möhlmann & Zalmanson, 2017, p. 5).

Platforme kao inovativni poslovni modeli razvijaju nove metode upravljanja i kontrole radnika korišćenjem razvijenih digitalnih sistema, premda se analitika podataka primenjena na radne procese sreće i u tejljoristički rukovođenim organizacijama (vid. Cherry, 2016, p. 22).¹⁴ Štaviše, upotreba algoritamskog upravljanja se dovodi u vezu sa „digitalnim tejljorizmom” gde se digitalni uređaji koriste za podelu i standardizovanje zadataka, a algoritamsko upravljanje za centralizovanje kontrole i odlučivanje (Hatzopoulos, 2018, p. 154; Adams-Prassl, 2019, p.

¹¹ Etimološki posmatrano, iako naizgled deluje da je reč algoritam grčkog porekla, zapravo algoritam izvorno potiče od srednjovekovne latinske reči *algorismus* i dovodi se u vezu sa prezimenom persijskog matematičara *Al-Khwārizmī*, koji je napisao knjigu o algoritmu kao novom numeričkom metodu hindu-arapskog računanja koji je zamenio stare rimske brojeve (Hatzopoulos, 2018, p. 154).

¹² Podaci su ekonomski resurs koji digitalna platforma prikuplja iz različitih izvora (veb-stranica, mobilni telefon, GPS uređaj).

¹³ Enormna količina ličnih podataka kojima pojedine digitalne platforme raspolažu navela je Stuka (2018, p. 275) na zaključak da se značajna koncentracija tržišne moći upravo stiče na taj način, privlačenjem ličnih podataka ka koralnom grebenu digitalnog ekosistema.

¹⁴ Zadaci malog obima i ograničena naknada su karakteristike platformskog rada koji je nadmašio organizaciju rada utemeljenu na Tejljorovim postavkama (Hatzopoulos, 2018, p. 153).

3). U suštini, algoritamsko upravljanje označava pojednostavljen način odlučivanja, jer algoritam ne uzima niti može da uzme sve činjenice u obzir nego samo najvažnije ili one koje su izdvojene (Reljanović, 2023, p. 372). Odlučivanje nije izmešteno u smislu da klijenti ocenjuju radnika na način na koji to čini poslodavac, budući da kompanija koja upravlja platformom zadržava upravljačka ovlašćenja, dok klijenti prenose podatke o kvalitetu rada na platformu uz korišćenje algoritamskog sistema.

Poreklo algoritamskog upravljanja mnogi vide u Veberovom birokratskom sistemu¹⁵ koji postaje noćna mora Kafkinog glavnog junaka, a temelji se na strogoj hijerarhiji, detaljnoj podeli rada i formalizaciji procesa (upor. Weber, 2015, p. 74). Za razliku od klasičnog sistema regrutovanja novih zaposlenih, koji se bazira na izboru kandidata uzimajući u obzir njihovo obrazovanje, nivo kvalifikacija, veštine i radno iskustvo, algoritamsko podudaranje se često određuje prema indikatorima kao što su recenzije klijenata, ocene kupaca, stope otkazivanja i prihvatanja poslova i slično (Slee, 2015, p. 46). Naime, algoritmi procenjuju radnu efikasnost i ocenjuju performanse i ponašanje radnika koristeći brojne metrike i povratne informacije dobijene od korisnika usluga (Reljanović, 2023, p. 375).

Uz pomoć veštačke inteligencije se vrši procena produktivnosti i sposobnosti radnika za izvršavanje određenih zadataka. Konačno, poslodavci koriste algoritamsko upravljanje za raspoređivanje radne snage, koordinaciju i usmeravanje aktivnosti. Algoritamsko upravljanje zasnovano na veštačkoj inteligenciji na osnovu prikupljenih podataka o ponašanju (npr. stilu, karakteru, brzini vožnje) daje povratnu personalizovanu informaciju, preporuku kako povećati kvalitet usluge, a u ekstremnim situacijama izriče i ukor radniku zbog slabijeg radnog učinka (Benlian *et al.*, 2022, p. 826). Upotreba algoritamskog upravljanja za sankcionisanje radnika zbog neizvršenja radne obaveze može se naći na platformi za vožnju *Uber* gde se odbijanje vozača da prihvati neisplative vožnje sankcioniše privremenom deaktivacijom naloga (do 10 minuta).

Dalje, algoritamsko upravljanje može automatski da gurne radnike na dno liste opcija ako često odbiju ponude za rad ili ih ne izvršavaju na željeni način, čime se dodatno umanjuje mogućnost ostvarivanja odgovarajućih prihoda. To dovodi do preispitivanja prednosti rada na ovaj način, jer se sloboda zaposlenog da bira kada će obavljati poslove, za koga i na koji način bitno ograničava

¹⁵ U sociološkoj literaturi se nasuprot birokratiji smešta algokratija kao novi oblik upravljanja i organizovanja rada zasnovan na kodovima ugrađenim u softverske platforme. Algokratija se razlikuje od birokratskih i tržišnih sistema po tome što je softverski program rukovođen algoritmom, odnosno binarnim kodom preuzeo upravljačku funkciju. Naime, premda deluje da su birokratska pravila delegirana na uređaj zasnovan na kodu, algokratija nije „hiperbirokratija”, ističe Aneš (2009, p. 357).

(Kovačević, 2021, p. 107). Radnici nisu u mogućnosti da odbiju ili otkazu rad a da se to negativno ne odrazi na njihov rejting, što po automatizmu smanjuje pristup slobodnim i bolje plaćenim poslovima ili vodi gubitku bonusa, a može imati za posledicu i težu sankciju u vidu finansijske kazne, pa i deaktivacije naloga (Rosenblat & Stark, 2016, p. 3761). Deaktivacija naloga korišćenjem automatizovanog sistema selekcije i ocene radnika ekvivalentna je „otkazu ugovora o radu” u standardnom radnom odnosu.

Ovako to opisuje Sli (2015, p. 53): „nestalan, lože raspoložen i neodgovoran šef koji vas može otpustiti u bilo kom trenutku, po volji i bez žalbe”. Algoritamsko upravljanje slikovito objašnjava Adams-Prasl (2019, p. 19) koji algoritam poredi sa svevidećim divom iz grčke mitologije Argusom koji je video sve i nikad nije spavao... tako je funkcija algoritma višestruka, budući da „dodeljuje zadatke, isplaćuje naknade, kontroliše rad i sankcioniše bez transparentnosti i odgovornosti”. S druge strane, Möhlmann i Zalmanson (2017, p. 4) izdvajaju pet ključnih karakteristika algoritamskog upravljanja: 1) kontinuirano praćenje ponašanja radnika; 2) stalno vrednovanje rada radnika iz pregleda klijenata; 3) automatska implementacija odluka, bez ljudske intervencije; 4) interakcija radnika sa „sistemom”, a ne sa ljudima, lišavajući ih mogućnosti za povratnu informaciju ili diskusiju i pregovore i 5) niska transparentnost.

Najveća svetska platforma za rad ocenjuje radni učinak radnika nakon završenih pet projekata na skali od 1 do 100%. Ako je nakon sprovedene evaluacije rada algoritam ocenio da je radna efikasnost iznad 90%, radnik se rangira na vrh liste i svrstava u grupu „najuspešnijih”, tako da mu vidljivost na platformi raste (Adams-Prasl, 2019, p. 4). Međutim, ako ocena uspešnosti padne ispod 50%, algoritam automatski „otpušta” radnika, što povlači ili blokiranje profila dok se performanse ne poboljšaju ili trajno gašenje naloga. Štaviše, na profilu radnika ili na sajtu platforme potencijalni klijenti mogu videti različite podatke, od broja i uspešnosti određenih projekata do ukupne dotadašnje zarade radnika (Božičić, 2019, p. 265; Miguel *et al.*, 2022, p. 12). Naime, svaki završeni projekat se automatski registruje na profilu radnika, koji je otvoren i dostupan svim korisnicima platforme. Međutim, rejting radnika se ne može preneti na drugu platformu, što proizvodi takozvani efekat zaključavanja, jer čini radnika zavisnim od rada na jednoj platformi. S druge strane, garantovanje prava na prenosivost podataka o reputaciji bi bilo sredstvo za promovisanje međuplatformske pokretljivosti radnika (Benlian *et al.*, 2022, p. 827).

5. Lični podaci platformskih radnika

Do korenitih promena u oblikovanju radnih procesa dolazi početkom devedesetih godina, kada dolazi do masovne upotrebe elektronske razmene informacija. Uporedo sa tim širi se broj podataka o zaposlenima koji se elektronski obrađuju. Stoga se jasno percipira da je podatak „ključna imovina” koja pokreće digitalnu ekonomiju (Silberman & Johnston, 2020, p. 5). Naime, podatak predstavlja neobrađenu činjenicu koja nema kontekstualno značenje, već se pridružuje drugim podacima kada zadobija logički smisao. Kako podatak nema zasebnu vrednost, redovno ga interpretira čovek ili obrađuje automatizovani sistem.

Sledstveno tome, „neophodna je mentalna aktivnost čoveka ili primena algoritma od strane automatizovanog sistema kako bi skup podataka bez značenja dobio kontekstualno značenje, povećao nivo znanja primaoca i postao osnova za donošenje odluka” (Andonović & Prlja, 2020, p. 9). Iz citirane misli Andonovića i Prlje se izvodi zaključak da se informacija sastoji od podataka i značenja koji je pridodat. Drugim rečima, informacija je strukturisana misaona činjenica sa određenim značenjem. U tom smislu, osnovna ćelija informacionog društva je informacija sastavljena od podataka kojima je dato značenje putem relacijskih veza.

Pod ličnim podatkom smatra se informacija na osnovu koje se identifikuje neko lice u pravnom prometu.¹⁶ Opšta uredba o zaštiti podataka o ličnosti Evropske unije pod ličnim podatkom podrazumeva svaki podatak koji se odnosi na fizičko lice koje je identifikovano ili se može indentifikovati direktno ili indirektno na osnovu navedenih podataka ili u kombinaciji sa drugim podacima (Andonović & Prlja, 2020, p. 16). Na sličan način Međunarodna organizacija rada definiše kao lične podatke radnika sve podatke sadržane u jednom ili više dokumenata na osnovu kojih se može utvrditi identitet radnika. U tom smislu, dat je širok pojam „ličnih podataka”, tako da obuhvata sve informacije koje se mogu povezati sa određenim licem. Pritom, informacija ne mora biti tačna i dokazana da bi se smatrala ličnim podatkom.

Štaviše, pod ličnim podacima se smatraju i evaluacije rada i ocene postignutih rezultata. To je potvrđeno u predmetu *Nowak v. Data Protection Commissioner* koji služi kao „potpora” za argumentaciju u pitanjima koja se tiču zaštite ličnih podataka platformskih radnika (Silberman, Johnson, 2020, p. 13). Pred Evropskim sudom pravde se postavilo pitanje da li se imaju smatrati ličnim

¹⁶ U pravnoj literaturi je izgrađena klasifikacija ličnih podataka po različitim kriterijumima. Posebnu pažnju u kontekstu platformskih radnika privlači skupina podataka koja se odnosi na profesionalne delatnosti i društvene aktivnosti u vezi sa radom (podaci o prihvaćenim zadacima, radnopravni status, ocene o rezultatima rada).

podacima odgovori koje je kandidat napisao na ispitu uz prateće komentare ocenjivača. Evropski sud pravde je zauzeo stav da su informacije sadržane na ispitnim listićima lični podaci iz razloga što odgovori kandidata na pismenom ispitu i komentari ocenjivača utiču na prava kandidata i otkrivaju njegove mentalne sposobnosti. U tom pogledu, ispit je uticao na prava i interese kandidata, jer je negativna ocena na računovodstvenom ispitu onemogućila kandidata da uđe u tu profesiju i da se njome bavi u budućnosti.

Sledstveno tome, pismeni odgovori koje je kandidat dostavio na stručnom ispitu predstavljaju informacije koje se vezuju za njega kao osobu. Upotreba izraza „bilo koja informacija” u definiciji pojma lični podaci, data u tekstu Direktive 95/46 EZ, nije slučajna i odražava cilj evropskog zakonodavca da tom konceptu dodeli širok opseg, koji nije ograničen na informacije koje su osetljive ili privatne, već obuhvata sve vrste informacija, kako objektivnog, tako i subjektivnog karaktera, koje mogu biti izražene u formi mišljenja i ocena. Zapravo, ocene i mišljenja se karakterišu kao „subjektivne” informacije podložne proceni. Međutim, kada je reč o platformskom radu, situacija se dodatno usložnjava budući da nije jednostavno odrediti ko je subjekt zaštite podataka o ličnosti. Naime, kada radnike ocenjuju korisnici usluge koju nudi digitalna platforma, ocene kvaliteta pruženih usluga i uloženog rada mogu biti lični podaci kako radnika, tako i korisnika usluge. To znači da platforma mora da obezbedi zaštitu podataka i u situacijama kada postoji više subjekata zaštite čiji su interesi suprotstavljeni (vid. Silberman & Johnson, 2020, p. 13). Pritom, digitalna platforma može da anonimizira nalog, odnosno da isključi informacije kojima se identifikuje korisnik usluge kako bi se obezbedila zaštita prava na privatnost. Štaviše, svi podaci koji se koriste za rangiranje radnika na digitalnoj platformi se smatraju ličnim podatkom. Takođe, pod ličnim podatkom se smatraju i stope prihvatanja i odbijanja ponuđenih zadataka na platformi, čak i kada nisu korišćene za evaluaciju radnog učinka (Ogrišeg, 2017, p. 8).

6. Zaštita ličnih podataka platformskih radnika

Veštačka inteligencija i velike baze podataka omogućile su korišćenje naprednih mehanizma od strane poslodavaca za prikupljanje i analizu ličnih podataka radnika, elektronsko praćenje radnika i upravljanje (Mirjanić, 2019, p. 155). Otuda je centar istraživanja smešten na tri pitanja primene digitalnih tehnologija na radnom mestu koje su centar javnih debata i zakonskih inicijativa: prikupljanje ličnih podataka, elektronsko praćenje radnika i algoritamsko upravljanje. U cilju obezbeđenja zaštite ličnih podataka radnika primenjuje se pored

Zakona o radu i Zakon o zaštiti podataka o ličnosti koji je izrađen po uzoru na Opštu uredbu o zaštiti podataka o ličnosti. Potonji evropski izvor prava je značajan zato što se domen primene te uredbe proširuje i na platformski rad.

Opšta uredba o zaštiti podataka o ličnosti sadrži garantije da odluke o statusu pojedinca ne mogu biti zasnovane isključivo na automatskoj obradi podataka, uključujući profilisanje, ako značajno utiču na pravni položaj tog lica (Opšta uredba o zaštiti podataka o ličnosti, čl. 22). Nesporno je da se na evropskom nivou promoviše transparentnost, pravičnost i odgovornost digitalnog poslovanja. Pritom, „profilisanje” kao pojam je potrebno razjasniti, jer je reč o pozajmljenici koja označava postupak obrade podataka od strane automatizovanog sistema u cilju procene, vrednovanja, analize ili predviđanja nekih aspekata koji se odnose na određeno lice koje vrši rad, bilo da je reč o radnom učinku ili lokaciji i kretanju.

Odluke koje se tiču radnika ne treba da se zasnivaju samo na automatizovanoj obradi ličnih podataka tog radnika. Ne bi trebalo da lični podaci prikupljeni elektronskim praćenjem budu jedini faktori u vrednovanju rada radnika. Dakle, preduslov za pristup radu ne mogu biti stope plaćanja klijenata i procene u kojoj meri je rad ispunio određene unapred postavljene standarde ili kriterijume. Zatim, platformski radnici imaju pravo da budu informisani o podacima koje platforma koristi, i metodama i načinu na koji se raspoređuju radni zadaci na platformi (Stefano, 2018, p. 24). Dakle, ocene o kvalitetu rada i skale merenja postignutih performansi moraju biti dostupne platformskim radnicima s obzirom na to da se lični podaci ne smeju tajno prikupljati i obrađivati. Platforme su obavezne da otkriju informacije koje se tiču radnika „na transparentan, razumljiv način i u lako dostupnom obliku, koristeći jasan i jednostavan jezik” (Silberman & Johnson, 2020, p. 13). Osim toga, lični podaci koji se odnose na emocionalno ili psihološko stanje radnika mogu se zbog neophodnosti izuzetno obrađivati. Pravila koja se tiču „minimizacije podataka” odnose se i na lične podatke dobijene iz privatnih razgovora, uključujući i komunikaciju sa predstavnicima radnika na platformi (Ogriseg, 2017, p. 8).

Predlog direktive EU o zaštiti radnika na digitalnim radnim platformama predviđa obavezu za digitalne platforme da informišu radnike o tome kako algoritam funkcioniše i da uvedu ljudski nadzor nad automatizovanim odlukama, koje radnici mogu osporavati. Konkretno, u pogledu automatizovanih sistema praćenja, radnik mora biti informisan kako o uvođenju i upotrebi ovih sistema, tako i o vrstama aktivnosti koje podležu praćenju i evaluaciji. U Predlogu direktive je sadržano i pravilo o načinu informisanja, gde se izričito nalaže da platforme pismeno, u vidu posebne isprave ili u elektronskom obliku, informišu radnike prvog radnog dana i na zahtev o automatizovanom odlučivanju i sistemima praćenja (Spinelli, 2022, p. 6). Obrada ličnih podataka radnika platforme je dozvoljena

samo pod uslovom da je to usko povezano i suštinski neophodno za izvršenje ugovora. S druge strane, zabranjena je obrada podataka koji se tiču emocionalnog i psihičkog stanja radnika ili njegovog zdravlja. Takođe, zabranjeno je prikupljanje podataka dobijenih iz privatnih razgovora koji su vodili radnici međusobno ili sa svojim sindikalnim predstavnicima, kao i ličnih podataka koji su sakupljeni u periodu kada radnik nije bio radno aktivan (Spinelli, 2022, p. 6). Međutim, Opšta uredba o zaštiti podataka o ličnosti zabranjuje obradu šireg kruga podataka, podataka koji otkrivaju rasno ili etničko poreklo, političko mišljenje, verska ili filozofska uverenja, ili sindikalno članstvo, kao i obradu genetskih i biometrijskih podataka namenjenih indentifikaciji fizičkog lica, podataka koji se odnose na zdravlje, život, seksualnost ili seksualnu orijentaciju osobe. Uz to, platforme su dužne da izvrše procenu specifičnih rizika, psihosocijalnih ili ergonomskih, kao i rizika povreda na radu, te da uvedu adekvatne mere prevencije i zaštite (Spinelli, 2022, p. 7). Ipak, Predlog direktive dopunjuje i unapređuje standarde sadržane u Opštoj uredbi o zaštiti podataka o ličnosti, budući da se odnosi ne samo na potpuno automatizovane odluke već i na odluke koje podržavaju automatizovani sistemi za upravljanje podacima (Otto, 2022, p. 55). Pored toga, materijalni obim prava na informisanje je nedvosmisleno postavljen, tako da se informacije pružaju *ex ante* (pre uvođenja automatizovanih sistema za praćenje i donošenje odluka) i *ex post* (na zahtev i nakon što je odluka doneta).

Dalje, platformski radnici imaju pravo na objašnjenje odluke ako je odluka doneta ili podržana od strane automatizovanog sistema.¹⁷ Ovo pravo je ključno kada je u pitanju otkrivanje logike koja stoji iza odluke da se određeni radnik niže rangira ili kazni na drugi način. Zapravo, odbijanje isplate naknade i loše rangiranje platformskog radnika se tumače kao indikatori lošeg radnog učinka. To može dovesti do nepravičnih ishoda, da se radnicima uskraćuju honorari iako su se stavili u službu korisniku i trudili da uspešno izvrše zadatak (Araya Paz, 2021, p. 309). Sistemi vrednovanja koji dodeljuju numeričku ocenu radniku neposredno po okončanju posla moraju sadržati jasne kriterijume kako bi se izvršila objektivna evaluacija efikasnosti takvih sistema. Sistemi za praćenje mogu da prikupe netačne ili nepotpune informacije o ponašanju radnika, te da na osnovu toga algoritam generiše nepravične ishode. Zapravo, poslovanje platforme se temelji

¹⁷ Međutim, postavlja se pitanje ko je nadležan da radnicima pruži obrazloženje o kriterijumima koji su korišćeni u odlučivanju. U najvećem broju slučajeva se zauzima stav da je operator platforme dužan da obrazloži odluku. No, predlaže se i drugačije rešenje – da se odredi kompetentna i obučena osoba za kontakt koja poseduje ovlašćenje da obrazlaže okolnosti i razloge koji su uticali na odlučivanje, dok bi se kod odluka kojima se nanosi veća šteta radnicima izdavallo pisano obrazloženje. U situacijama kada radnici nisu zadovoljni dobijenim obrazloženjem, mogu zahtevati ponovo preispitivanje, odnosno reviziju odluke, ispravku i naknadu štete ako je automatskom odlukom povređeno neko pravo (Silmerman & Johnston, 2020, p. 13).

na odlukama koje se donose na osnovu prikupljenih i površno analiziranih podataka (Silberman & Johnson, 2020, p. 13).

Konačno, ako je sistem ocenjivanja automatizovan, platformski radnik ima pravo da uputi formalni zahtev da umesto mašine konačnu odluku donesu ljudi nakon procene sakupljenih podataka. Dakle, neophodna je ljudska validacija odluke donete korišćenjem veštačke inteligencije. S tim u vezi, „odluka koju donosi veštačka inteligencija podleže preispitivanju od strane ljudskih bića, koja ostaju, zajedno sa svojom organizacijom, pravno odgovorna” (Stefano, 2018, p. 23). U tom smislu, odsustvo ljudskog faktora u odlučivanju ne isključuje ličnu odgovornost. Osim toga što ima pravo da zahteva da u procesu donošenja odluka učestvuju ljudi, platformski radnik može da izrazi svoje mišljenje i da ospori odluku. Takođe, radnik ima pravo na kopiju podataka koji su korišćeni kao osnova za donošenje odluke. S druge strane, platforma je dužna da način ocenjivanja učini transparentnim tako da radnici budu upoznati sa postupkom klasifikacije i evaluacije, te posledicama sprovedenih kalkulacija o produktivnosti (Reljanović, 2023, p. 371).¹⁸ Interesantno je pomenuti da je u španskom pravu sudska praksa bila pokretač zakonodavnih izmena u kojima se platformskim radnicima garantuje pravo na algoritamsku transparentnost i pravo na informisanje koje se proteže do otkrivanja računarskih modela i formula koje algoritmi koriste kada donose odluke (Araya Paz, 2021, p. 308).¹⁹ Štaviše, španski kongres je kraljevskim dekretom izmenio čl. 64 Radničkog statuta sa ciljem poboljšanja uslova rada na digitalnim platformama, te pružanja radnicima prava na informisanje. Odluka najvišeg suda te zemlje bila je revolucionarna budući da je iznedrila novo pravo za sve radnika na digitalnim platformama (Spinelli, 2022, p. 12). Pritom, pravo radnika na informisanje, pojedinačno ili preko zastupnika, proteže se na sve platformske radnike, uključujući vozače. Ovo je važno naglasiti budući da je spor pokrenio vozač kompanije *Glovo* koji je na osnovu odluke algoritma bio otpušten (Reljanović, 2023).

Za razliku od evropske regulative koja koristi restriktivni koncept algoritma, te zahteva da algoritam autonomno i automatski donosi odluke, špansko pravo nalaže svakom operateru platforme da izvesti zakonske zastupnike radnika

¹⁸ Princip transparentnosti je rukovodeći princip od neprocenjivog značaja u obezbeđenju zakonitosti rada digitalnih platformi, budući da je vekovno pravilo „ko radi pošteno, nema šta da krije” uvek primenljivo bez obzira na društveni ambijent (Andonović, 2020, p. 57). Takođe, ovlašćenja poslodavca koja platforma vrši podležu ograničenjima koje postavlja princip proporcionalnosti koji nalaže da između korišćenih mera i nameravanog cilja postoji srazmera. Reč je o etičkom principu koji ima germansko poreklo i koji se najčešće vezuje za XIX vek i Nemačku, koja ga je pretočila u obavezujuće pravno pravilo (Ogriseg, 2017, p. 3).

¹⁹ Takođe, u Holandiji je sud naložio kompaniji *Ola*, koja preko aplikacije povezuje taksiste sa putnicima, da objasni logiku koja stoji iza algoritamskog sistema koji koriste u svom radu.

o matematičkoj ili algoritamskoj formuli koja određuje njihove uslove rada. Dakle, radnički savet mora biti obavešten od strane kompanije o parametrima, pravilima i uputstvima na kojima se zasnivaju algoritmi ili sistemi veštačke inteligencije koji utiču na proces donošenja odluka (Galdon-Clavell *et al.*, 2022, p. 15). Obim informacija (zapošljavanje, dodeljivanje zadataka, određivanje rasporeda, utvrđivanje zarada, merenje produktivnosti, unapređenje, otpuštanje itd.), kao i subjekti koji ih mogu zahtevati, variraju u zavisnosti od toga da li postoji radnički savet ili drugi predstavnik radnika u kompaniji. Na individualnom nivou, postoji obaveza informisanja pojedinačnog radnika o prikupljenim i korišćenim ličnim podacima. Na kolektivnom nivou, to bi značilo da digitalne platforme imaju obavezu da informišu sindikate o vrstama tehnologije, primenjenim softverskim rešenjima i instrukcijama koje koriste algoritmi (Reljanović, 2023, p. 373; Araya Paz, 2021, p. 308). Pravo na individualno informisanje postoji samo kada su odluke u potpunosti automatizovane u smislu odsustva ljudske intervencije u bilo kojoj fazi odlučivanja, dok obaveza informisanja sindikata postoji i kada su odluke poluautomatizovane (Galdon-Clavell *et al.*, 2022, p. 15).

Princip algoritamske transparentnosti unosi etički element u digitalno poslovanje i sadržan je u gotovo svim španskim dokumentima o veštačkoj inteligenciji. Štaviše, princip transparentnosti kao dopunski princip služi ostvarenju osnovnog principa pravde i pravičnosti koji garantuje jednak tretman i poštovanje samoopredeljenja, autonomije i izbora pojedinca. Sledstveno tome, princip transparentnosti služi ostvarenju demokratskih principa i osnovnih prava (Galdon-Clavell *et al.*, 2022, p. 2). U italijanskoj literaturi se princip transparentnosti definiše kao obaveza upravljačkog tima da pruži jasno objašnjenje radnicima o proceduri korišćenja automatizovanih sistema obrade podataka. Pritom, da bi upravljački tim opravdao svoju odluku, objašnjenje mora biti jasno i razumljivo za prosečnog čoveka koji nema nikakvo znanje o tome kako funkcionišu algoritmi (Spinelli, 2022, p. 12).²⁰

Nažalost na potpuno drugačiji pristup nailazimo u Sjedinjenim Američkim Državama gde radnici nemaju pravo da znaju da li se prikupljaju podaci o njima i da li se ti podaci dele sa drugim licima. Uz to, radnici su lišeni prava da pregledaju lične podatke i ako su netačni, da traže njihovu ispravku. Dodatno, poslodavci nisu u obavezi da obaveste radnike o elektronskom nadzoru i upotrebi algoritama u procesu odlučivanja, niti radnici mogu osporavati odluke donete na takav način (Möhlmann & Zalmanson, 2017, p. 4).²¹

²⁰ Interesantan je slučaj u kojem je italijanska poreska uprava naložila platformi *Deliveroo* plaćanje visoke novčane kazne zbog nezakonite obrade ličnih podataka svojih radnika, vozača bicikala.

²¹ U saveznoj državi Kalifornija, aprila prošle godine uvršten je u skupštinsku raspravu Zakon o odgovornosti za upotrebu tehnologije na radnom mestu. Da je usvojen, to bi bio prvi

7. Zaključak

U vremenu burnih tehnoloških, civilizacijskih i društvenih promena, gotovo sve tradicionalne institucije radnog prava suočene su sa neophodnošću preispitivanja vlastite misije i sa potrebom definisanja nove razvojne paradigme. Veštačka inteligencija, korišćenje velikih podataka i algoritamsko upravljanje su postali sveprisutna realnost u svetu rada. Primećuje se da je asimetrija moći na platformi ogromna i da je čitav sistem baziran na principu koji pogoduje poslodavcima i platformi da ostvare ekstraprofit. U literaturi se veća pažnja posvećuje pitanjima uslova rada platformskih radnika i pravnom položaju digitalnih radnih platformi, dok su sistemska istraživanja vezana za zaštitu ličnih podataka platformskih radnika retka i oskudna u svom obimu.

Kod digitalnih platformi zasnovanih na lokaciji poslovi se mahom dodeljuju preko mobilnih aplikacija, koje omogućavaju izbor i upravljanje radnom snagom na osnovu minimalnog standarda kvaliteta rada koji je postavljen u automatskom sistemu kojim upravlja algoritam. Problem je ako algoritam ne može da razlikuje različite podatke i da ih adekvatno obrađuje, pa tretira na isti način neuspeh u obavljanju poslova iz neopravdanih razloga i neizvršenje posla zbog bolesti/povrede ili zbog ostvarivanja prava na štrajk. Ranjiva pozicija radnika se može dodatno pogoršati ako su lični podaci netačni, zastareli ili izvučeni iz konteksta i bez objašnjenja i tako predstavljeni na način koji ne odgovara istini.

Imajući u vidu pomenute nedostatke predlaže se ljudski nadzor nad radom algoritma i učešće ljudi u postupku odlučivanja. Podaci su ranije služili za evaluaciju, predviđanje i donošenje odluka od strane menadžmenta, to jest uprave, dok se danas razmišlja o hibridnom modelu u kojem će automatizovane odluke procenjivati ljudi. U pitanju je *human in command* pristup koji pretpostavlja učešće ljudi u postupku odlučivanja, makar i u krajnjoj istanci, radi procene odluke koju je već doneo softverski sistem na osnovu raspoloživih podataka.

sveobuhvatni zakon u Sjedinjenim Američkim Državama koji bi regulisao upotrebu digitalnih tehnologija od strane poslodavaca i pružao zaštitu ličnih podataka radnika.

Literatura

- Albers, M. 2012. Umgang mit personenbezogenen Informationen und Daten. In: Hoffmann-Riem, W., Schmidt-Aßmann, E. & Voßkuhle, A. (Hrsg.), *Grundlagen des Verwaltungsrechts*. München: Verlag C.H. Beck, pp. 107-234.
- Aneesh, A. 2008. Global Labour: Algocratic Modes of Organization. *Sociological Theory*, 27 (4), pp. 347-370. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2009.01352.x>
- Andonović, S. & Prlja, D. 2020. *Osnovi prava zaštite podataka o ličnosti*. Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Andonović, S. 2020. Strateško-pravni okvir veštačke inteligencije u uporednom pravu. *Strani pravni život*, 64(3), pp. 111-123. DOI: <https://doi.org/10.5937/spz64-28166>
- Andonović, N. S. 2019. *Zaštita podataka u elektronskoj javnoj upravi u Republici Srbiji – pravni aspekti*. Doktorska disertacija. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Andevski, M. & Vučković, Ž. 2012. Daroviti u diskursu digitalnog optimizma i nihilizma. U: Gojković, G. & Stojanović, A. (ur.), *Darovitost i moralnost*, Vršac: Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača „Mihailo Palov”, Univerziteta de Vest „Aurel Vlaicu”, Univerzitet „Sv. Kliment Ohridski” – REVIVIS, pp. 91-102.
- Bull, H. P. 2011. *Informationelle Selbstbestimmung - Vision oder Illusion?: Datenschutz im Spannungsverhältnis von Freiheit und Sicherheit*, 2. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Budak, A. 2019. Teorijski i praktični aspekti prava privatnosti sa osvrtom na praksu Evropskog suda za ljudska prava u digitalnom dobu. *Civitas*, 9(2), pp. 58-71. DOI: <https://doi.org/10.5937/Civitas1902058B>
- Benlian, A., Wiener, M. & Alec Cram, W. 2022. Algorithmic Management Bright and Dark Sides, Practical Implications, and Research Opportunities. *Business & Information Systems Engineering*, vol. 64, pp. 825–839. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00764-w>
- Baiocco, S. et al. 2022. The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts, Background paper n°9, International Labour Organization, European Commission.
- Božićić, M. D. 2021. *Ostvarivanje i zaštita prava na rad u digitalnoj ekonomiji*. Doktorska disertacija. Novi Sad: Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu.
- Birkerts, S. 1994. *The Gutenberg Elegies: The Fate of Reading in an Electronic Age*. Boston. London: Faber and Faber.
- Cherry, A. M. 2016. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 3, pp. 1-27.
- Galdon-Clavell, G. et al., 2022. Información algorítmica en el ámbito laboral. Dostupno na: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf.
- Dragičević, M. 2021. Problemi kvalifikacije i radnopravne zaštite „digitalnih radnika”. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 90, pp. 147-164. DOI: <https://doi.org/10.5937/zrpf0-32188>

- Danilović, J. 2017. Pravo na privatnost zaposlenih. *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, 65(2), pp. 162-182. DOI: <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1702162D>
- Dimitrijević, D. 2014. *Ljudsko dostojanstvo kao etička vrednost*. Master rad, Niš: Pravni fakultet Univerziteta u Nišu.
- Gasmi, G. & Prlja, D. 2020. Pravo na poštovanje privatnog života i pravo na zaštitu podataka o ličnosti. U: Andonović, S., Prlja, D., Diligenski, A. (ur.) *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*. Beograd: Institut za uporedno pravo, pp. 5-17.
- Horvat, B. 1975. Alienation and Reification. *Economic Analysis*, 1-2(9), pp. 1-24.
- Hatzopoulos, V. 2018. *The Collaborative Economy and EU Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Friedmann, G. 1959. *Razmravljeni rad*. Zagreb: Naprijed.
- Franzius, C. 2015. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. *Zeitschrift für das Juristische Studium*. 3, pp. 259-270.
- Jevtović, Z. & Aracki, Z. 2014. Moć glasnika i dezinformacija u kreiranju moralne panike na onlajn društvenim mrežama. U: Todorović, D., Petrović, D. & Prlja, D. (ur.), *Internet i društvo*. Beograd: Srpsko sociološko društvo, Niš: Univerzitet u Nišu - Filozofski fakultet, Beograd: Institut za uporedno pravo, pp. 319-334.
- Kovačević, Lj. 2021. *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovač-Orlandić R. M. 2020. Employee's Right to Privacy: Where Is the Bound of the Employer's Right to Monitor Employees' Communications. *Strani pravni život*, 64(4), pp. 85-99. DOI: <https://doi.org/10.5937/spz64-29470>
- Kant, E. 2008. *Zasnivanje metafizike morala*. Beograd: DERETA.
- Miguel, C., Martos-Carrión, E., & Santa, M. 2022. Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness. In: Česnuitytė, V, et al. (eds.), *The Sharing Economy in Europe*. Switzerland: Palgrave Macmillan, pp. 21-40. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-86897-0_2
- Mirjanić, Ž. 2019. Zaštita ličnih podataka zaposlenih u uslovima korištenja informacijskih tehnologija. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 85, pp. 153-169. DOI: <https://doi.org/10.5937/zrpfno-23398>
- Makluan, M. 1973. *Gutenbergova galaksija: nastajanje tipografskog čoveka*. Beograd: Nolit.
- Negropont, N. 1998. *Biti digitalan*. Beograd: CLIO.
- Ogriseg, C. 2017. GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues*, 3(2), pp. 1-24.
- Otto, M. 2022. A Step Towards Digital Self- & Co-Determination in the Context of Algorithmic Management Systems. *Italian Labour Law e-Journal*, 15(1), pp. 51-64.
- Paz Araya, C. 2021. Transparencia algorítmica ¿un problema normativo o tecnológico?. *CUHSO (Temuco)*, 31(2), pp. 306-334. DOI: <https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n2-art2196>
- Reljanović, M. 2023. Izazovi digitalizacije procesa rada – uporedna iskustva u ugrožavanju i zaštiti osnovnih prava radnika. U: Čalić-Rajić, J. (ur.), *Uporednopravni*

- izazovi u savremenom pravu – in memoriam Stefan Andonović*. Beograd: Institut za uporedno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu. DOI: https://doi.org/10.56461/ZR_23.SA.UPIISP_MR
- Rosenblat, A. & Stark, L. 2016. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10, pp. 3758–3784.
- Stucke, M. 2018. Should We Be Concerned about Data-Opolies?. *Georgetown Law Technology Review*, 2(2), pp. 275–324. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3144045>
- Slee, T. 2015. *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*. New York. London: OR Books. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctt1bkm65n>
- Spinelli, C. 2022, La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma. *Lavoro Dritti Europa*, 2, pp. 1-15.
- Stefano, V. 2018. “Negotiating the algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. *Employment Working Paper*, 246. Geneva: International Labour Office.
- Silmerman, M. & Johnston, H. 2020. Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms: Can a code of conduct as provided for by Article 40 of the General Data Protection Regulation (GDPR) help workers and socially responsible platforms?. *Working paper*, 5. European trade union institute. Brussels: ETUI aisbl. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3699338>
- Tzanou, M. 2022. Data Protection and Data Privacy. In: Binder, C. *et al.* (eds.) *Elgar Encyclopedia of Human Rights*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing, pp. 437–446. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781789903621.data.protection.privacy>
- Tzanou, M. 2017. *The Fundamental Right to Data Protection: Normative Value in the Context of Counter-Terrorism Surveillance*. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing.
- Terranova, T. 1967. Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text*, 18(2), pp. 33-58. DOI: https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33
- Vračar, S. 1983. Ljudsko dostojanstvo i državno-pravni poredak. *Anali Pravnog fakulteta*, 4(1), pp. 163-180.
- Zuboff, S. 2019. *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. New York: Public Affairs.
- Xie, Y. 2017. *Informationelle selbstbestimmung im privatrecht und deren hinweise für den chinesischen schutz der personenbezogenen information*. Dissertation. Hamburg: Universität Hamburg.
- International Labour Organization. 1997. Protection of workers' personal data. Geneva: International Labour Office.

Pravni izvori i sudska praksa

Opšta uredba o zaštiti podataka o ličnosti EU – Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of such Data, and Repealing Directive 95&46EC (General Data Protection Osnovi prava zaštite podataka o ličnosti 221 Regulation), of 27. April 2016, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2016:119:FULL>.

Ustav Republike Srbije. *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

Zakon o radu. *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018.

Zakon o zaštiti podataka o ličnosti. *Službeni glasnik RS*, br. 87/2018.

CJEU, C-434/16 – *Peter Nowak vs. Data Protection Commissioner*, 20. 12. 2017, ECLI:EU:C:2017:994.