

Др Тијана Ковачевић*

Прегледни научни чланак

УДК: 342.7:004

DOI: 10.46793/GP.1601.021K

ПРАВНИ ИЗАЗОВИ ЗАШТИТЕ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА – БАЛАНСИРАЊЕ ИЗМЕЂУ ИНОВАЦИЈА И ЗАШТИТЕ ПРИВАТНОСТИ**

Рад примљен: 03. 06. 2025.

Рад прихваћен за објављивање: 23. 09. 2025.

Дигитална трансформација је један од најважнијих трендова који обликује пословни свет данашњице. Поред тога, дигитализација отвара нове могућности за организацију рада. Отуда, дигитална трансформација није само технолошки изазов, већ и организациони, јер повлачи промене у начину доношења одлука и управљања. Наиме, уместо људи, алгоритми обрадом велике количине података и применом одређених параметара одлучују о правима, обавезама и одговорностима из радног односа. Недостатак људске интервенције може довести до неправичних исхода због чега се на европском нивоу предвиђа контрола одлука која је подржана алгоритмом од стране обучених и компетентних лица. У раду се нуде решења садржана у Директиви о побољшању услова рада на платформи, са циљем да се детаљно расветли питање заштите података о личности платформских радника.

Кључне речи: *заштита личних података, платформски рад, алгоритам, радна права, приватност.*

* Доцент, Универзитет „Унион-Никола Тесла“ - Факултет за пословне студије и право, tijanarkovacevic@gmail.com.

** Рад је освојио другу награду „Др Стефан Андоновић (1991-2021)“ на наградном конкурс за 2025. годину.

*Приватност се може жртвовати,
али једном изгубљена приватност
се никада не може повратити.¹*

I УВОД

Иновације и нове дигиталне структуре у пословању увек закономерно изазивају промене и у другим областима људског деловања. И не само то, како закључује Андоновић, дигитална трансформација која се одвија у савременом друштву повратно доноси промене унутар самог друштва и њених чланова.² Информационо-комуникациона технологија је огледало и израз друштва у оквиру којег је настала и у којој се развија, с тим да она у себи носи клицу промене и преображаја тог друштва који под њеним утицајем гради другачију парадигму, у којој дух и тело у њиховој одвојености изграђују садашњост. То је уствари, нови свет који узмиче стварности – тзв. виртуелни свет.³ Као резултат и последица тога је промена начина апстраховања мисли и доношења одлука. Промене, дакле, задиру много дубље у људску свест, те мењају начин размишљања и деловања, истовремено утичући на правно окружење у којем се ти процеси одвијају.

Заправо, „стварање виртуелних светова не представља само сликање лепих пејзажа који нас позивају ка остварењу свих жеља и снова, већ је то простор у коме настају нове илузије које нас поново могу водити даље од истине,“⁴ јер дигиталну будућност прати неизвесност, због чега Фаустова нагодба у којој се душа размењује за неограничено знање може бити погубна.⁵ Имајући то у виду, уместо да се развија друштво у којем вештачка интелигенција узима примат

¹ A. Alkharashi, K. Renaud, *Privacy in crowdsourcing: A systematic review*, у: Information Security (eds. Liqun Chen, Mark Manulis, Steve Schneider), Springer, Cham 2018, 388.

² С. Андоновић, *Стратешко-правни оквир вештачке интелигенције у упоредном праву*, Страни правни живот бр. 64 (3), 2020, 111.

³ B. Koles, P. Nagy, *Virtual worlds as digital workplaces - Conceptualizing the affordances of virtual worlds to expand the social and professional spheres in organizations*, Organizational Psychology Review 4 (2), 2014, 176; M. Vartiainen, *Mobile virtual work: Concepts, outcomes and challenges*, у: Mobile virtual work. A new paradigm? (eds. J. H. E. Andriessen, Matti Vartiainen), Springer, Berlin – Heidelberg - New York 2006, 14; A. M. Cherry, *A Taxonomy of Virtual Work*, Georgia Law Review 45 (4), 2011, 955; E. Ales, *Protecting work in the digital transformation: Rethinking the typological approach in the intrinsically triangular relationship perspective*, Working in digital and smart organizations. Legal, economic and organizational perspectives in the digitalization of labour relations (eds. Edoardo Ales et al.), Cham 2018, 12; M. Houwerzijl, *European Union cross-border worker mobility in light of digitalization of labour – More fragmentation underway?*, у: The new foundations of labour law (eds. Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun), Peter Lang, Frankfurt am Main – New York 2017, 237.

⁴ M. Karapetrović, *Filozofija u digitalno doba - Ontološko razumijevanje (ljudskog) bića i svijeta*, Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, Banja Luka, 2020, 13.

⁵ J. Volfganf Gete, *Faust*, Vulkan izdavaštvo, Beograd, 2022, 44.

постаје лишено властитог духовног потенцијала. Наиме, када човек заборави духовну матрицу губи смисао живота и постаје лишен слобода и права. Управо на окосници тог размишљања, темељи Гутенбергове галаксије се љуљају, као брод на пучини којег ветрови носе.⁶

На фрагментацију времена и простора осврнуо се и Биркец у својим радовима који је указао на њену значајну последицу, а то је укидање приватности.⁷ Из тога следи да је опасност од нарушавања приватности услед прикупљања и аналитике великог обима података експоненцијално порасла и да се у том погледу морају предузети одређени кораци. На првом месту, важно је ојачати право на приватност и осигурати да предност технолошког напретка не иде на штету људских права, пре свега, права на рад. Као највећи изазов заштите права на рад као људског права у дигиталном добу појављује се управо проналажење баланса између иновација и заштите личних података радника.⁸ Премда се проблеми везани за заштиту личних података јављају и у традиционалним радним окружењима, ми ћемо се у даљим редовима позабавити радом који се организује и извршава на нестандардан начин из разлога актуелности, будући да се у последњој декади среће пораст нових форми рада, међу којима посебно место заузима, платформски рад. Пре него што се осврнемо на основне карактеристике платформског рада, ваља указати на корене из којих је настала правна заштита личних података, а нарочито њене особене везе са појмом приватности.

II ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ

Право на приватност, као правни концепт, датира још из чланка објављеног 1890. године, у којем је право на приватност описано као право које оличава „неповредивост личности“ у смислу да поставља границе публицитету који ће се дати личним информацијама.⁹ Дакле, право на приватност у том концептуалном одређењу значи да сваки појединац има право да изабере да ли ће да дели или не са другима информације о свом „приватном животу, навикама, поступцима и односима.“¹⁰ Ово из разлога што када се информација

⁶ Маклуан је велику пажњу посвећивао улози технологије у друштву, те је у налету инспирације детаљно описао како будућност може бити „окрњена“ у налету моћи иновација које мењају границе између физичког и дигиталног простора. М. McLuhan, *The Gutenberg galaxy: the making of typographic man*, Nolit, Beograd, 1973, 9.

⁷ S. Birkerts, *The Gutenberg elegies: The fate of reading in an electronic age*, Faber and Faber, Boston – London, 1994, 53.

⁸ Т. Ковачевић, *Изазови дигитализације рада и заштите личних података*, Страни правни живот бр. 2, 2023, 304; Ж. Мирјанић, *Заштита личних података запослених у условима кориштења информационих технологија*, Зборник радова Правног факултета у Нишу бр. 85, 2019, 154.

⁹ S. Warren, L. Brandeis, *The right to privacy*, Harvard Law Review 4 (5), 1890, 193.

¹⁰ D. J. Glancy, *The invention of the right to privacy*, Arizona Law Review 1(2), 1979, 1.

о приватном животу појединца ставе на располагање другима, оне по аутоматизму теже да повреду саму срж личности појединца односно „његову процену самог себе,“ због чега се појединцу мора дати могућност да врши контролу информација доступних трећим лицима.¹¹ У светлу тога, потребно је разликовати право на приватност од приватности која се јавља као предуслов за конституисање права, а која, заправо, означава могућност појединаца да контролише начин на који се његова личност рефлектује или доживљава у умовима других људи.

Поред тога, прве идеје о праву на приватност као субјективном праву подстакле су схватања о доживљају приватности као негативне слободе то јест „права да се буде остављен на миру“,¹² док је ширење интернета и развој техника вођених подацима довео до подстицаја да се приватност другачије сагледава, као позитивно право.¹³ Отуда се приватност дефинише на основу три различита права: право појединца да одлучи које информације жели да подели са другима, право да зна који су подаци о њему прикупљени и право на приступ подацима ради одржавања друштвеног поретка и државе.

Историјски посматрано, средњи век није познавао функционално и просторно раздвајање приватне и професионалне сфере, те је идеја приватности настала са економским и друштвеним успоном буржоазије, премда се приватност како је данас конципирамо развила нешто касније, тачније, паралелно са просветитељством, које је почело да смешта појединца и његов интерес у први план.¹⁴ Крај 19. века и прелазак у индустријско друштво дао је импулс за развој приватне сфере и друштвене поделе рада. То је довело да раздвајања слободног времена од времена које појединац проводи на раду. Штавише, покретачке снаге друштвене неједнакости у капиталистичком класном друштву се налазе, пре свега, у друштвеној подели рада, али и у степену технолошког развоја који детерминише однос између приватне и јавне сфере.¹⁵ С тим у вези, развој дигиталне технологије и иновације у сфери рада поново су ставиле у први план питање односа снага моћи између послодаваца и радника. Ово из разлога што се у процесу рапидног развоја модерних технологија економски надмоћни субјекти више ослањају на њихову употребу остварујући на тај начин предност у односу на кориснике њихових услуга и

¹¹ *Ibid.*, 2-3.

¹² Ј. Даниловић, *Право на приватност запослених*, Анали Правног факултета у Београду бр. 65 (2), 2017, 164.

¹³ M. Hildebrandt, *Law for computer scientists and other folk*, Oxford University Press, United Kingdom, 2020, 109.

¹⁴ S. Zwahlen, *Plattformarbeit und die soziale Sicherheit in der Schweiz - Perspektiven der Sozialen Arbeit*, Bachelor-Thesis, Hochschule für Soziale Arbeit HSA, Schweiz, 2022, 12; P. C. Santana, F. A. Ansari, *Data protection and privacy as a fundamental right: a comparative study of Brazil and India*, *Journal of Liberty and International Affairs* 9 (3), 2023, 460.

¹⁵ K. Pärli, *Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz in digitalen Zeiten – eine menschenrechtliche Herausforderung*, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 8, 2015, 49.

друге субјекте. Следствено томе, приватност и заштита података су друштвени концепти који преносе идеју да људи имају право на аутономију, како у животу, тако и на раду.¹⁶

Након дефинисања појма приватности и права на приватност може се разумети шта заштита личних података у ствари представља нарочито ако се узме у обзир чињеница да се раније заштита личних података тумачила као један од многих аспеката права на приватност, те да у свом самосталном значењу није била позната нити прихваћена. Због тога се у делу литературе полази од тога да је приватност неартикулисани концепт чије значење није јасно одређено.¹⁷ Садржински приватност обухвата, између осталог, слободу мисли, контролу над личним подацима, заштиту угледа итд. Не залазећи дубље у унитарну или мултисадржајну структуру приватности,¹⁸ неспорно је да је њено постојање колорисано општеприхваћеним вредностима људског достојанства и достојанства на раду који постају уздрмани развојем технологије и појавом нових форми рада које интензивирају надзорна овлашћења послодавца и шире границе његове управљачке власти.¹⁹

III КАРАКТЕРИСТИКЕ РАДА НА ДИГИТАЛНИМ ПЛАТФОРМАМА

Са развојем иновација дигиталне платформе су постале незаобилазан део савременог пословања и друштвеног живота. Појава дигиталних платформи праћена је дигиталном трансформацијом која омогућава интеграцију дигиталних технологија у све аспекте пословања, што резултира фундаменталним променама у начину рада. Штавише, све већи број организација прелази са традиционалних модела пословања на нове моделе

¹⁶ Г. Гасми, Д. Прља, *Право на поштовање приватног живота и право на заштиту података о личности*, у: Заштита података о личности у Србији: зборник радова (ур. Стефан Андоновић, Драган Прља, Андреј Дилигенски), Институт за упоредно право, Београд 2020, 9. Поштовање људског достојанства и нови нагласак на централном положају појединца реконфигурисали су идеју права и политике, постављајући темеље за „практичнију и делотворнију“ заштиту људских права у другој половини двадесетог века.

¹⁷ P. Blume, *Data protection and privacy – Basic concepts in a changing world*, *Scandinavian Studies in Law* 56, 2010, 153.

¹⁸ У том смислу може се говорити о сложеној природи једног права или о мноштву различитих права. Више вид. С. Стојковић Златановић, Р. Совиљ, *Право на приватност и заштита генетских информација у области рада и запошљавања*, Српска политичка мисао бр. 4, 2017, 182.

¹⁹ С. Јашаревић, *Заштита личних података запослених у српском и европском праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду бр. 2, 2009, 294.

рада који користе напредну технологију која омогућује већу продуктивност. То отвара питање да ли будућност рада лежи у новим формама рада?²⁰

Дигиталне платформе су онлајн окружења која повезују кориснике (потрошаче, продавце, услужне компаније) ради размене информација, ресурса или услуга. У основи, дигитална платформа је софтвер који спаја даваоце и кориснике услуга и омогућава пренос новчаних средстава. Накнаде која платформа остварује могу бити осмишљене по моделу регистрације на платформу или по моделу провизије за услугу посредништва које пружа платформа.²¹ Исто тако, накнада се може наплаћивати по моделу преплате за пружену услугу у смислу континуираног плаћања током временског периода у којем се платформа користи. Према истраживању које је спровела Међународна организација рада, накнаде које се наплаћују разликују се у зависности од тога ко је корисник услуге, физичко лице које је у уговорном односу са платформом или клијент.²²

Новина платформског рада не потиче од другачијег садржаја радних налога, већ од повећане ефикасности до које долази искоришћавањем техничких могућности у пружању услуга које у основу леже на конвенционалној врсти рада. Притом, важно је истаћи да је за функционисање дигиталне платформе неопходно постојање алгоритма.²³ Одлика алгоритма је способност предузимања различитих активности које су својствене људској интелигенцији. У том смислу, Андоновић вештачку интелигенцију анализира са функционалног аспекта, као средство рада које је довело до модификације начина рада у смислу да поједине функције које је традиционално вршио послодавац сада обавља алгоритам.²⁴ Почетна концептуална промишљања на

²⁰ Од дигитализације треба разликовати дигиталну трансформацију која означава дубљу промену пословних модела уз коришћење дигиталних технологија. Дигитална или платформска економија фигурира и под другачијим називима као што су гиг економија или економија 1099. С обзиром на то да термин „гиг“ вуче порекло из музичког, а не правног миљеа, Прасл рад на дигиталним платформама описује као „призивање живота уметника у коме је сваки концерт, или 'свирка', само једнократни задатак или трансакција“ између корисника и даваоца услуге. J. Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, United Kingdom 2018, 4.

²¹ Б. Урдаревић, А. Антић, *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао бр. 72 (2), 2021, 156.

²² А. Е. Hampel, Е. Luise Krause, *Plattformarbeit: Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft?*, https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2023/03/CPA_WP_Phaenomenbeschreibung_2023-01-30-1.pdf, датум посете: 13. 03. 2025.

²³ Одлазећи корак даље, поједини аутори закључују да због специфичне „регулаторне структуре“ које успостављају алгоритми подржани подацима платформе остварују доминацију на тржишту. К. Sabeel Rahman, К. Thelen, *The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism*, *Politics & Society* 47 (2), 2019, 179.

²⁴ С. Андоновић, *Стратешко-правни оквир вештачке интелигенције...*, *op. cit.*, 113.

тему иновација наводе на закључак да традиционално сагледавање технологије као пасивног субјекта постаје замењено новом улогом коју технологија заузима у организацији радних процеса. Ово из разлога што је вештачкој интелигенцији додељена улога актера способног да делује, те да аутономно доноси одлуке које утичу на права, обавезе и одговорности из радног односа.²⁵

Међутим, да би организација која користи услуге платформе употребила одређене податке о раднику у поступку доношења одлука, подаци о том раднику претходно морају бити прикупљени у формату који може да чита и разуме алгоритам. То претпоставља трансформацију људског рада који мора бити машински читљив што може довести до поједностављења процеса одлучивања и редуковања информација на основу којих се одлуке доносе.²⁶ То значи да се одлуке доносе у односу на селективно прикупљене информације, тачније, на основу онога што је, фигуративно речено, алгоритамско око успело да запази. Ово је посебно забрињавајуће у ситуацијама када платформе користе алгоритме за праћење и процену радних резултата с обзиром на то да проблем лежи и у недостатку јасноће о томе како је систем програмиран да испуни задати циљ, због чега је потребно пронаћи адекватно решење и изаћи из „црне кутије“ која притешњује све који се у њој налазе.²⁷ С тим у вези се с правом примећује да извор моћи дигиталних платформе не лежи у подацима и алгоритмима који их обрађују него у људима (радницима) који производе вредност.²⁸

Удео платформске економије у укупној економије све више расте, а нагли пораст се бележи у периоду који је за нама. Тако, у Европској унији приход платформске економије петоструко је увећан, док ће према проценама број људи који ради на дигиталним платформама у 2025. години достићи 43 милиона.²⁹ У поређењу са садашњих 28 милиона људи то је несумњиво огроман раст платформских радника у радној популацији. Разлози за то се

²⁵ Ово можемо повезати са Платоновим структуром душе понуђеном у ненадмашном делу *Федар*, која је жељна знања, а коју развој технике ремети што сагледава и Сократ у својим учењима који додатно преиспитује и критичка сагледава цивилизацијске тековине које доприносе стварању машина као привидних носиоца мудрости. Ж. Вучковић, *Залазак гутенбергове галаксије: културолошке и епистемолошке импликације*, Теме бр. 2, 2011, 514-515.

²⁶ К. Heinrich, M. Anh Vu, A. Vysochyna, *Algorithms as a Manager: A Critical Literature Review of Algorithm Management* Algorithm Management, ICIS 2022 Proceedings, Copenhagen 2022, 4-5.

²⁷ „Црна кутија“ је други назив за дигиталну платформу, премда се може користити у пренесеном значењу и да означи део економије односно друштва које је зависно од дигиталне технологије. F. Pasquale, *The black box society - The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge - Massachusetts - London, England, 2015, 101.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ A. E. Hampel, E. Luise Krause, *op. cit.*, 6.

налазе у догађајима који су обележили претходне године, пре свега, појава вируса Ковид 19 и растућа потреба за обрадом личних података.³⁰

Дигитална економија има специфичне карактеристике, а то су коришћење великих база података на дигиталним платформама повезаним у мрежни систем који функционише у дислоцираном простору. У тој констелацији средишњу тачку заузима информација, премда постоје мишљења да права вредност интернета и вештачке интелигенције мање лежи у информацијама које се размењују и подацима које садрже иновативни софтверски програми, а више у људској заједници.³¹ Тиме се занемарује чињеница да се повезивање људи управо и врши разменом информација.³² Дигитално друштво је заједница у којој се сва поља човековог живота и рада и целокупно окружење организују уз помоћ дигиталних информација.³³

Отуда се и појам дигитализације везује за употребу дигиталних података, при чему податак сам по себи нема вредност. Наиме, „када податак добије контекстуално значење од стране човека или аутоматизованог система тек тада он постаје информација и добија своју вредност“.³⁴ Подаци су окарактерисани као „нова нафта“ која покреће дигитално пословање.³⁵ Штавише, коришћење велике количине података је неретко предуслов за настанак нових пословних модела као што је платформски рад. Уз то, употреба велике количине података се види као средство за решавање друштвених проблема, мада скептицизам по

³⁰ Ibid.; S. Ribeiro, *Remote Work and Data Protection: How do Organisations Secure Personal Data Protection Compliance from Home?*, Digital Transformation, Virtual Conference, Bobcatsss, Portugal 2021, 252.

³¹ Ж. Вучковић, *op. cit.*, 515.

³² За додатну аргументацију вид.: С. Андоновић, *Заштита података у електронској јавној управи у Републици Србији – правни аспекти*, докторска дисертација, Правни факултет, Београд, 2019, 336; З. Јовановић, С. Андоновић, *Врсте информација и података у јавном праву Републике Србије*, у: *Заштита података о личности у Србији: зборник радова* (ур. Стефан Андоновић, Драган Прља, Андреј Дилигенски), Институт за упоредно право, Београд 2020, 33.

³³ Т. Ковачевић, *Платформска економија и рад на дигиталним платформама*, Право између идеала и стварности – тематски зборник радова, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2023, 558.

³⁴ С. Андоновић, Д. Прља, *Основи права заштите података о личности*, Институт за упоредно право, Београд, 2020, 9.

³⁵ Електронска обрада података довела је до треће индустријске револуције, док је даља употреба технологије отворила врата за улазак у нову еру или „друго машинско доба“, а присутна су и предвиђања о настанку „посткапитализма“ или новог „дигиталног капитализма.“ D. Mayr, *Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbständiger am Beispiel der Plattformarbeit*, Duncker & Humblot, Berlin, 2021, 29. Због енормне „пролиферације података“ развио се феномен тзв. технолошке златне грознице.

том питању не јењава, па се „пролиферација податка“ критикује, јер се тиме неоправдано задире у право на приватност.³⁶

IV ПРАВНО УРЕЂЕЊЕ АЛГОРИТАМСКОГ УПРАВЉАЊА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Заштита радника на дигиталним платформама није спадала у групу важних питања и приоритетних политика Европске уније имајући у виду либерални приступ те заједнице држава оријентисан првенствено ка тржишним слободама. До промене долази са напретком у области вештачке интелигенције који је пружио регулаторни подстицај да се дигитална будућност конструише уз уважавање социјалних вредности и стандарда.³⁷ Прекретницу ка путу изградње социјалне Европе свакако представља Директива о побољшању услова рада на платформама. Притом, Директива представља само део „пакета“ закона који уређују дигиталну економију, заједно са Законом о дигиталним тржиштима,³⁸ Законом о дигиталним услугама³⁹ и Законом о вештачкој интелигенцији.⁴⁰

Комисија је представила нацрт Директиве о побољшању услова рада на платформама (даље у тексту Директива) у децембру 2021. године који није наишао на директан прихват, него је прошао трновит пут због несагласја унутар држава чланица о томе како да се на најбољи начин регулише

³⁶ S. Ribeiro, *op. cit.*, 248.

³⁷ Поред Уредбе ЕУ о вештачкој интелигенцији посебну улогу има и Европски стуб социјалних права који настоји да осавремени Европску заједницу која ће у свом деловању истичати не само економску, него и социјалну компоненту, а што ће довести до тога да Европа успешно заплови у море промена које су изазване техничко-технолошким и економским развојем. Kurt Pärli, *Neue Richtlinie zu Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit in der EU Hintergrund, Übersicht, Analyse und Bedeutung für die Schweiz*, https://ius.unibas.ch/fileadmin/user_upload/ius/09_Upload_Personenprofile/01_Professuren/Paerli_Kurt/Dateien/Publikationen_PDF/2024/Jusletter_neue-richtlinie-zu-a_4432f165c6_de_4_.pdf, датум посете: 23. 03. 2025.

³⁸ Вид. The EU directive on platform work: *Improvements and remaining challenges related to occupational safety and health*, Case study, European Agency for Safety and Health 2024, 1. https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/EU-Directive-platform-work-improvements-remaining-challenges-OSH_EN.pdf, датум посете: 01. 03. 2025.

³⁹ Regulation (EU) 2022/1925 of the European Parliament and of the Council of 14 September 2022 on contestable and fair markets in the digital sector and amending Directives (EU) 2019/1937 and (EU) 2020/1828 (Digital Markets Act) (Text with EEA relevance) PE/17/2022/REV/1 OJ L 265, 12. 10. 2022, 1–66.

⁴⁰ Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance), PE/24/2024/REV/1 OJ L, 2024/1689.

платформни рад.⁴¹ Након неколико покушаја, компромис је постигнут 8. фебруара 2024. године тако да је утврђено постојање неопходне већине у Комитету сталних представника Савета ЕУ. Уследило је формално усвајање Нацрта од стране Савета и Парламента. Директива је објављена у Службеном листу ЕУ 11. новембра 2024. и коначно је ступила на снагу 1. децембра 2024. године.⁴²

Савет је предложио да се иновативни пословни модел сматра дигиталном радном платформом ако испуњава додатни критеријум који се односи на коришћење аутоматизованих система за праћење или доношење одлука.⁴³ Нејасна је намена амандмана који је нажалост прихваћен, имајући у виду да је предложени члан сувишан и потенцијално контрапродуктиван, јер имплицира да се мора *a priori* утврдити постојање алгоритаМСког система управљања радом запослених како би се дигитална радна платформа подвела под делокруг примене Директиве. Дакле, Директива о побољшању услова рада на платформама поставља неколико услова за квалификацију дигиталне радне платформе који се односе на то да се платформа користи за организацију рада која претпоставља макар делимично учешће електронских средстава за комуникацију (нпр. веб сајт или мобилна апликација), при чему се комерцијална услуга пружа онлајн или на одређеној локацији на захтев корисника или пружаоца услуге.⁴⁴ Другим речима, оно што представља кључан параметар у оцени постојања платформе је могућност да се путем аутоматизованог система контролише рад који се обавља на платформи или посредством платформе. Ако то није тако, као што је случај са порталима за запошљавање или продајним платформама, правила садржана у Директиви се неће примењивати.

Један од главних изазова у заштити података о личности на дигиталним платформама је баланс између потребе за обрадом података и права на приватност. Многе платформе зависе од обраде података за побољшање корисничког искуства и оптимизацију услуга. Платформе користе сложене алгоритме који анализирају податке корисника како би креирале персонализоване огласе и на тај начин боље понудиле своје услуге. Као што се с правом примећује, „алгоритми су бесмислене машине све док се не упаре са

⁴¹ A. Rosin, *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, *Industrial Law Journal*, 51(2), 2022, 478.

⁴² Државе чланице имају рок до 2. децембра 2026. да имплементирају одредбе Директиве у своје национално законодавство. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance) PE/89/2024/REV/1 OJ L, 2024/2831.

⁴³ Штавише, Савет је игнорисао захтев радника и Европског парламента да се забрани аутоматска обрада биометријских података. A. Rosin, *op. cit.*, 478.

⁴⁴ Директива, чл. 2(1)(1) д).

базама података на основу којих функционишу.⁴⁵ Међутим, овај процес понекад може довести до прекомерног профилисања и стварања дигиталних „балона“, у којима корисници добијају само информације које потврђују њихова уверења, што може ограничити слободу избора и разноликост информација које се пружају. У складу са тим, декларисани циљ заштите података о личности је информационо опредељење корисника интернета односно у овом случају учесника на дигиталној платформи.⁴⁶

Европска унија је усвојила Општу уредбу о заштити података која се односи на све привредне субјекте који обрађују личне податке становника европске заједнице односно радника који раде на територији Европске уније.⁴⁷ Ова уредба захтева од платформи да обезбеде транспарентност у погледу начина на који се подаци обрађују, као и да омогуће радницима да имају контролу над личним подацима, укључујући право на заборав и брисање података. С друге стране, у многим земљама, посебно ван Европске уније, недостаје стриктно законодавство које би осигурало адекватну заштиту података о личности платформских радника.⁴⁸ То чини раднике изложеним ризику злоупотребе података, поготово што радници неретко не знају како да заштите податке које се односе или утичу на њихову приватност.⁴⁹

Општа уредба о заштити података поставља стриктне захтеве за обраду података о личности, укључујући обавезу добијања пристанка од корисника пре прикупљања података, право на заборав, као и транспарентност у погледу начина обраде података. Подаци који се преносе између корисника и платформи могу бити шифровани како би се спречила њихова неовлашћена обрада или прислушкивање. За приступ осетљивим подацима може се користити посебна аутентификација, која осигурава да само овлашћени корисници могу приступити тим подацима. Међутим, Општа уредба о заштити података, не прави разлику између потрошача и других корисника услуга и

⁴⁵ G. Newlands, *Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space*, *Organization Studies*, 42 (5), 2021, 723.

⁴⁶ A. Prasad, D. R. Pérez, *The Effects of GDPR on the Digital Economy - Evidence from the Literature*, *Informatization Policy Journal*, 27 (3), 2020, 4-5.

⁴⁷ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 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 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text with EEA relevance) *OJ L 119*, 4. 5. 2016, 1–88.

⁴⁸ L. Hornuf, S. Mangold, Y. Yang, *Data, Privacy and Crowdsourcing - A Comparison of Selected Problems in China, Germany and the United States*, Springer, Cham 2023, 1.

⁴⁹ A. Gurumurthy et al., *Workers' Data Rights in the Platformized Workplace - A New Frontier for the Labor Agenda*, *IT for Change*, 2022, 6; J. Мисаиловић, *Електронски надзор запослених – проблем успостављања равнотеже између овлашћења послодаваца и права запослених на приватност*, у: *Упоредноправни изазови у српском праву - in memoriam др Стефан Андоновић*“ (ур. Јована Рајић Ћалић), Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Београд 2023, 323.

радника, већ се сви они подводе под кровну ознаку носиоци или субјекти права на заштиту (*data subjects*), који као појединци имају право да буду информисани о начину употребе података које су пружили платформи приликом регистрације или у каснијој фази. Уз то, уочавају се бројне слабости Опште уредбе о заштити података о личности у односу на заштиту података запослених уопште, а посебно у платформској економији. Главни проблем, по мишљењу неких аутора, лежи у томе што се режим заштите података углавном заснива на праву на приватност.⁵⁰

Подаци о личности су сви подаци који се могу користити за идентификацију појединца. У дигиталном контексту, то су подаци који се прикупљају приликом регистрације на платформама, али и подаци који су настали током коришћења платформе, као што су подаци о локацији, историја претраге, подаци који се односе на услуге које су коришћене и друге активности.⁵¹ Притом, наведени подаци имају велику нематеријалну вредност која задобија монетарни карактер, када се ти подаци користе за профилисање, циљану рекламу или се продају трећим лицима. Дакле, у пракси дигиталне платформе прикупљају податке за потребе маркетинга или профилисања радника због чега је заштита ових података кључна за очување приватности корисника услуга које нуди платформа.⁵²

Вредан помена је недавни случај који трасира пут за решавање негативних последица интензивног праћења радника и евалуације њиховог рада од стране платформе „вођене“ вештачком интелигенцијом. Италијанска подружница шпанске компаније за доставу хране *Glovo* која послује под именом *Foodinho* кажњена је од стране италијанске службе за заштиту података због злоупотребе личних података радника.⁵³ Поред новчане казне у износу од пет милиона евра, апликацији је наложено да предузме и корективне мере. Изгледа да Франково обећање није много вредело. Франк је назив алгоритма који је користила поменута дигитална платформа да управља и организује рад запослених, а који је „уместо да буде истински пријатељ“ постао „љутити и неправедни шеф“ који је прекомерно употребљавао уређаје за надзор и делио личне податке радника до којих је долазио „инвазивниом методом“ са трећим лицима.⁵⁴ У том смислу,

⁵⁰ L. Bachňáková Rózenfeldová, G. Dobrovičová, *The analysis of the application of personal data protection norms by collaborative platforms*, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series 6, 2022, 651.

⁵¹ *Ibid.*, 648.

⁵² Љ. Ковачевић, *Дигитализација и аутоматизација рада као предмет колективног преговарања*, у: *Право на правду - Изазови савременог доба* (ур. Јелена Перовић Вујачић), 37. сусрет Копаоничке школе природног права - Слободан Перовић, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд 2024, 586.

⁵³ C. Agosti et al., *Exercising workers' rights in algorithmic management systems - Lessons learned from the Glovo-Foodinho digital labour platform case*, Report 20223.11. European Trade Union Institute, ETUI aisbl, Brussels 2023, 5.

⁵⁴ *Ibid.*, 11.

осветљено је да се под наизлед „неутралним плаштом“ настоји подмукло прикрити стварност функционисања алгорита који таквим деловањем нарушава приватност радника.

Заштита података о личности платформских радника до сада је била усмерена на делотворнију заштиту приватности на радном месту, што је логика укоренења и у Општој уредби о заштити података.⁵⁵ Међутим, тежиште проблема не лежи у неовлашћеном прикупљању података, већ у одлукама које алгоритми доносе на основу легитимно добијених података, а које се непосредно тичу самих услова рада.⁵⁶ У том смислу, главно достигнуће предложене Директиве је преобликовање постојећих норми о аутоматизованом доношењу одлука на начин да се пажња преусмерава са података који се прикупљају на услове рада на дигиталној платформи. Иако се конкретне одредбе не разликују много од решења садржаног у Општој уредби о заштити података, оне су преформулисане како би се подцртало да се пред дигиталне платформе поставља захтев да транспарентно и правично поступају приликом доношења одлука које се ослањају на алгоритамске системе. У светлу тога се уочава да нова Директива представља амбициозни подухват европског законодавца који може бити „окидач“ и за друге законодавне интервенције у области дигиталних технологија како би се обезбедила свеобухватна заштита права радника.⁵⁷ То је уједно и први Закон на нивоу Уније који регулише употребу вештачке интелигенције на радном месту.

Рад у гиг економији се сматра „колевком“ алгоритамског управљања радом запослених.⁵⁸ Заиста, алгоритамско управљање је инхерентна карактеристика дигиталних платформи и њено основно обележје које гарантује платформи контролу над организацијом процеса рада који се одвија на платформи или посредством платформе. У том смислу аутоматско управљање

⁵⁵ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 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 95/46/EC (General Data Protection Regulation), OJ L 119, 4. 5. 2016, 1–88. М. Рељановић, *Заштита података о личности у радном односу*, у: *Заштита података о личности у Србији: зборник радова* (ур. Стефан Андоновић, Драган Прља, Андреј Дилигенски), Институт за упоредно право, Београд 2020, 62.

⁵⁶ B. Keller, *Sammelrezension: Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere Arbeitsbeziehungen*, Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 28 (1), 2021, 86.

⁵⁷ М. Рељановић, *Будуће уређење платформског рада у Европској унији – питања везана за постојање радног односа*, у: *Усаглашавање правне регулативе са правним тековинама Европске уније*, Институт за упоредно право, Friedrich Ebert Stiftung, Истраживачки центар, Београд – Сарајево - Бања Лука 2024, 138.

⁵⁸ A. Aloisi, N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, Italian Labour Law e-Journal 15 (1), 2022, 30.

радом запослених се може дефинисати као сложен процес који претпоставља аутоматско додељивање радних задатка и давање упутстава и смерница за рад и генерисање података који се тичу радне продуктивности.⁵⁹

Наиме, важност рада на платформама произилази не само из снажног раста платформске економије, већ и из њених „револуционарних“ карактеристика, међу којима се посебно издваја алгоритамско управљање радом запослених.⁶⁰ Алгоритамско управљање је кривни термин који се користи за означавање електронских средстава путем којих се радници надгледају и оцењују за постигнути резултат и остварени радни учинак. На тај начин се утиче на приход који запослени остварују, на могућност напредовања и приступ новим задацима.⁶¹ За раднике који су привремено искључени из алгоритамског „погледа“ због отказивања паметног телефона или губитка интернет везе, поновно успостављање сопствене видљивости на мрежи је главни приоритет. Из свега наведеног следи да употреба алгоритамског система управљања радом запослених има непосредни и свеобухватни утицај на услове рада на платформи (заштита на раду, радно време, зараде, заштита од дискриминације итд.).⁶²

Радници на платформи често немају приступ информацијама о томе како функционишу аутоматизовани системи за доношење одлука, који се лични подаци заправо обрађују и како њихово понашање утиче на одлуке алгоритма. Штавише, они су неретко лишени могућности да затраже објашњење аутоматизоване одлуке, да оспоравају њену садржину и оцењују ваљаност, те да захтевају исправку одлуке ако уоче пропуст или грешку.⁶³ У том смислу, потребно је успоставити баланс између радника и дигиталне платформе који је нарушен услед информационе асиметрије. Отуда се као два основа циља доношења Директиве истичу: побољшање услова рада и заштита личних података. Директива садржи посебне одредбе о транспарентности и заштити личних података у случају аутоматизованог одлучивања. За разлику од правила која се тичу претпоставке радног статуса,⁶⁴ одредбе о алгоритамском

⁵⁹ Д. Божичић, *Утицај алгоритамског менаџмента на права радника*, Критика 4 (1), 2022, 97.

⁶⁰ V. De Stefano, V. Doellgast, *Introduction to the Transfer special issue. Regulating AI at work: labour relations, automation, and algorithmic management*, Transfer 29 (1), 2023, 10.

⁶¹ W. Li, J. Toh, *Data Subject Rights as a Tool for Platform Worker Resistance: Lessons from the Uber/Ola Judgments*, Data Protection and Privacy: In Transitional Times (eds. H. Matsumi, D. Hallinan, D. Dimitrova, E. Kosta, P. De Hert), Bloomsbury Publishing, London 2023, 6.

⁶² Е. Šekrić, *Rad na digitalnim radnim platformama („platformski rad“) – novi regulatorni izazovi za Bosnu i Hercegovinu*, <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/proc-0024/2024/proc-00242401705Q.pdf>, датум посете: 02. 03. 2025.

⁶³ Д. Божичић, *op. cit.*, 100-101.

⁶⁴ Новина је увођење обориве претпоставке у корист постојања (зависног) радног односа. EU Platform Workers' Directive - A test for regulating the future of work, Policy Paper,

управљању важе за све раднике на платформи, укључујући и samozапослена лица.⁶⁵

Ипак, алгоритамско управљање није заузимало централно место од самог почетка, да би се постепено закључило да се узрок лоших услова рада може наћи у аутоматском доношењу одлука. Отуда је алгоритам који платформе користе за одлучивање идентификован као један од кључних интерних покретача лоших услова рада са којима се суочавају радници на платформи. Притом, тиме се побољшава психолошко здравље радника који у највећем броју случајева као извор незадовољства наводе немогућност оспоравања одлука које су неправедне. Дакле, суштина је да се препознаје постојање узрочне везе између алгоритамског управљања и одлучивања и (неповољних) услова рада.⁶⁶ С тим у вези, основа регулативе која се тиче заштите података лежи у ограничавању права на прикупљање и обраду одређених података или изградњи услова под којима се то може чинити, док је сврха Директиве да запослене информише о разлогу и/или основу конкретне одлуке.

Када спроводе Директиву, државе чланице морају да обезбеде да радници платформе имају право да добију од платформе без одлагања усмено или писмено објашњење за сваку одлуку донету од стране аутоматизованог система за доношење одлука. Такође, платформа је у обавези да омогући приступ особи за контакт са којом радници могу да разговарају о разлозима који су довели до одређене одлуке. Додатно, у вези са одлукама које утичу на кључне аспекте радног или другог уговорног односа, као што је укидање налога радника платформе или одбијање плаћања, платформа ће одмах пружити субјекту заштите писмено образложење за сваку одлуку донету или подржану од стране аутоматизованог система за доношење одлука.⁶⁷

Уместо забране аутоматизованог одлучивања, у циљу постизања правичности и транспарентности уводи се систем који укључује људску интервенцију.⁶⁸ Ово решење је настало као резултат уочавања проблема који постоје, а који се односе на асиметрију информација и нарушавање приватности. Асиметрија информација погоршава постојеће стање јер се ослања на асиметрију преговарачке моћи која је увек присутна у уговору о

2023, 11. <https://www.europeum.org/en/articles-and-publications/policy-paper-eu-platform-workers-directive-a-test-for-regulating-the-future-of-work/>, датум посете: 16. 03. 2025.

⁶⁵ На овом месту потребно је истаћи да се коначан тест Директиве разликује од њеног Предлога не само што се уместо обавезних установљавају факултативни критеријуми за оцену статуса радника на платформи, већ и у делу који се тиче обраде личних података и алгоритамског управљања радом запослених. Важан корак свакако представља увођење заштитних мере приликом коришћења аутоматизованих система.

⁶⁶ Д. Божичић, *op. cit.*, 99.

⁶⁷ Директива, чл. 11 (1). Вид. Љ. Ковачевић, *Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти*, Пословни изазови, 2024, 111.

⁶⁸ J. Starcevic, *The EU Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*, *Comparative Labour Law & Policy Journal* br. 40, 2022, 5.

раду.⁶⁹ Штавише, не треба губити из вида да ако су радници упознати са метрикама које се користе за организовање рада и евалуацију радних перформанси, они могу бити подстакнути да се понашају на начин који оптимизује њихов радни учинак. То, дакле, значи да алгоритам мора бити пажљиво дизајниран, јер у супротном може доћи до злоупотребе правила или непоштовања правила који се тичу безбедности и здравља на раду и поткопавања професионалних и етичких стандарда.⁷⁰

Прво, пре отпочињања са радом сваком раднику мора бити достављен писани документ који појашњава које категорије радњи се претварају из аналогног у дигитални облик и који параметри се користе за доношење аутоматизованих одлука. Друго, у случају да су „значајне одлуке“ (нпр. измена износа накнаде за рад) донете аутоматски, радник има право да их преиспита и оспори. Треће, ако платформа планира да изврши промене у алгоритамском управљању, радници и њихови представници могу захтевати да буду обавештени и консултовани о намеравањима променама.⁷¹ Поред пружања могућности да радници сазнају више о томе шта односно ко утиче на њихове услове рада, Директива поставља важна ограничења у погледу врсте података који се могу аутоматски обрадити, а узимајући у обзир природу посла. Наиме, платформама је забрањено да користе податке о емоционалном или психичком стању радника, приватне разговоре (укључујући размену преписке са представницима радника) и податке који су прикупљени ван радног времена.⁷²

Додатно, Директива настоји да сузи правни основ за употребу алгоритма у процесу рада у смислу да легитиман интерес и јавни интерес не могу бити валидни разлози, с тим да се ни пристанак запослених не може сматрати довољним основом, јер запослени због економске зависности од послодавца нису у позицији да слободно дају, ускрате или опозову сагласност за обраду личних података.⁷³ Да би сагласност произвела правни учинак она мора бити утемељена на неколико чињеница које су везане за потпуну информисаност запослених и разумевање обима прикупљања података, јер у супротном постоји ризик да запослени изразе своју сагласност, а да суштински не знају на шта су пристали, те какве су последице одлука о слободном прикупљању личних података од стране платформе. Немогућност коришћења пристанка запослених на обраду података нема своје упориште у одредбама Опште уредбе о заштити личних података, упркос уочавању њених недостатака, као и

⁶⁹ J. Adams-Prassl, H. Abraha, A. Kelly-Lyth, *Regulating algorithmic management: A blueprint*, European Labour Law Journal br. 2, 2023, 128.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ A. Ponce Del Castillo, *AI: the value of precaution and the need for human control*, y: Artificial intelligence, labour and society (ed. Aída Ponce Del Castillo), European Trade Union Institute, Brussels 2024, 22.

⁷² V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, Italian Labour Law e-Journal Issue br. 1, 2022, 112.

⁷³ J. Adams-Prassl, H. Abraha, A. Kelly-Lyth, *op. cit.*, 132.

околност да је конструкција „леgitимног интереса” превише флексибилна, те да отвора простор за различита тумачења што узето скупа може утицати на правну извесност.⁷⁴ У принципу, послодавци имају легитимни интерес за неометано одвијање пословних активности што може бити изговор за повреду личне аутономије радника и других права, а пре свега, права на приватност.

V ЗАКЉУЧАК

Једно од права које је суочено се бројним изазовима модерног доба је право на приватност. Приватност је право појединца да контролише личне податке и да их дели под условима које сам постави. С друге стране, дигиталне радне платформе постале су кључни елемент савременог радног окружења. Ово из разлога што платформе омогућавају комуникацију и размену информација, а и обезбеђивање услуга постаје једноставније. Дигиталне платформе су конципиране на идеји брзог и лаког повезивања људи којима је посао потребан са људима који слободне послове нуде, с тим да централном месту у организацији рада платформе заузима алгоритам. Алгоритам прикупља информације са циљем надгледања и контроле понашања радника, при чему се те информације користе и као подршка за одлуке које се доносе, а које непосредно или посредно утичу на услове рада (слободан приступ послу, радно време, безбедност и здравље на раду, уговорни статус, вођење дисциплинског поступка, раскид уговора, могућност напредовања и сл.). У суштини, дигиталне платформе употребљавају дигиталне системе оцењивања, јер се након завршетка поруџбине, по правилу, тражи од купаца да оцене квалитет пружене услуге.

Из тога следи да су платформски радници изложени обради личних података од стране платформи које их радно ангажују. Ти подаци укључују основне информације као што су име, адреса, број телефона, али и осетљиве податке као што су подаци о локацији, историја плаћања, радне навике и сл. Постоји опасност да се информације садржане на профилима корисника продају трећим лицима зарад остваривања материјалних и других користи, али и да се информације користе у процесу одлучивања са неправичним исходом. Отуда, аутоматизоване и полу-аутоматизоване одлуке, дигитално праћење и обрада личних података представљају изазов за обезбеђивање радних права. У том смислу се као кључно јавља давање одговора на питање како подстаћи иновације и очувати успостављени ниво заштите радних права. Стога, похвално је решење да се аутоматизовано доношење одлука подвргава људском надзору и евалуацији, те да лице које то врши има на располагању

⁷⁴ S. Mangold, *Data privacy and digital work platforms in global perspective*, Italian Labour Law e-Journal 1 (16), 2023, 110.

неопходне ресурсе како би могло да се едукује и процени одлуку коју је донела машина.

Tijana Kovačević, LL.D*

LEGAL CHALLENGES OF PERSONAL DATA PROTECTION OF PLATFORM WORKERS – BALANCING BETWEEN INNOVATION AND PRIVACY

Summary

Digital transformation is one of the most significant trends shaping today's business landscape. Beyond technological advancements, it also offers new ways to organize work, fundamentally changing the nature of labor. Digitalization is not just a technological challenge, it also represents an organizational shift, redefining decision-making processes and management practices. In this new paradigm, algorithms, instead of people, process vast amounts of data and apply specific parameters to determine the rights, obligations, and responsibilities within the employment relationship. The absence of human oversight can lead to biased or unfair outcomes, which is why legal regulation calls for trained and competent individuals to oversee algorithm-driven decisions. This paper examines the solutions outlined in the Directive on improving working conditions in platform work, focusing specifically on the protection of platform workers' personal data and exploring the balance between innovation and privacy in the digital workplace.

Keywords: *personal data protection, platform work, algorithms, labor rights, privacy.*

* Assistant Professor, "Union-Nikola Tesla" University - Faculty of Business Studies and Law.