

Сенад Р. Јасаревић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs

Дарко М. Божичић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
D.bozicic@pf.uns.ac.rs

РАДНО ПРАВО ПРЕД ИЗАЗОВИМА ДИГИТАЛНЕ ЕКОНОМИЈЕ*

Сажетак: Дигиталне технологије нису више будућности, оне су увелико стигле у наше животе. Поједино су промениле начин на који комуницирамо, пуњујемо, куњујемо, радимо и живимо. Обављање посла је олакшано, услови рада су безбеднији, створена пружила рада су дослушна. Ипак, не уживају сви у благодетима употребе дигиталних технологија на радном месту. За многе дигиталне технологије представљају ризик од губитка посла. За групе ризик од нарушавања приватности на радном месту. То су само неки од изазова које пред радно право ставља употреба дигиталних технологија у процесу рада.

Кључне речи: дигитална економија, радно право, целоживотно учење, заштитна приватности, дигиталне платформе

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Дигиталне технологије „не куцају на нашим вратима“, већ су дубоко ступиле у наш живот. То нису само рачунари или мобилни телефони, већ и други дигитални уређаји свуда око нас (аутомобили који сами управљају, кућни роботи).¹ Технологија је свуда присутна и мења наш живот. Интернет

* Овај рад резултат је истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

¹ Телефони не служе више само за аудио комуникацију, већ су заменили и рачунаре, будилнике, музичке и видео уређаје, фотоапарате и видео камере, фотокопире, банкарске шалтере (плаћање рачуна).

платформе – *Tripadvisor*, *AirBnB*, и *Booking* промениле су начин на који путујемо. *Facebook*, *Twitter*, *Instagram* из корена су изменили комуникацију. Променио се и начин на који радимо.

Пословни процеси се данас не могу замислити без рачунара и Интернета. Окружење је у тој мери је дигитализовано да се о савременим продукционим односима говори као о „дигиталној економији“.² Дигитализација је у значајној мери олакшала живот и рад човека, али је донела и низ негативних трендова. Не прилагођавају се сви појединци променама једнако лако. Поред тога што олакшава рад употреба дигиталних технологија са собом носи и ризик од угрожавања неких од основних људских права.

Овим истраживањем настојимо да укажемо на савремене изазове пред којима се налази радно право, а које пред њега ставља дигитална економија.

2. ДИГИТАЛНА ЕКОНОМИЈА

Да би се сагледали изазови које пред радно право поставља дигитална економија, мора се разумети шта је то „дигитална економија“. Пут ка поимању овог друштвеног феномена треба започети од појаве главних узрока савременог начина живота и рада.

Потребно је вратити се на сам крај XVIII века, када се десила прва коренита промена у погледу функционисања индустријских односа. Реч је о „Првој индустријској револуцији“ – оличеној у проналаску парне машине. Касније је систем функционисања парне машине преточен у погонске машине, чиме је дошло до револуционарне промене у процесу производње, а која се манифестовала у успостављању машинске производње која је заменила, до тада доминантну, ручну производњу. Тако су заправо машине преузеле примарну улогу у процесу производње, мењајући раднике који су обављали углавном просте мануелне послове. Готово век касније, долази до друге корените промене у продукционим односима. Она је довела до раста постојећих грана индустрије, али и успостављања неких потпуно нових делатности.³ Све то реализовано је уз помоћ електричне енергије, која представља кључно обележје „Друге индустријске револуције“. Ова револуција за последицу је имала успостављање масовне производње. Корак даље на путу еволуције продукционих односа одиграо се један век касније, када је дошло до треће револуционарне промене у индустрији (и начину рада). Та нова промена јавља се у вези са открићима на пољу електронике и информационих тех-

² Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Сагу* 4/2016, 1104.

³ Вид. Joel Mokyr, *The Second Industrial Revolution 1870-1914*, 2-12, доступно на: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/~jmokyr/castronovo.pdf>

нологија, а манифестује се у великом степену аутоматизације продукционих односа и пословних процеса.⁴ Управо на темељима „Треће индустријске револуције“, почетком трећег миленијума наступила је и четврта. Ова последња револуционарна промена у продукционим односима заправо је резултат садејства свих претходних и даје им један потпуно нови – дигитални облик. У том смислу, као последица четврте индустријске револуције, продукциони односи и пословни процеси не само да су аутоматизовани, него заправо постају „дигитализовани“ (обављају се у потпуности електронским путем, уз помоћ дигиталне технологије, без директног контакта купца и продавца, извођача радова и корисника, пружаоца и корисника услуге, послодавца и лица које ради за њега).

Шта је дигитализација? Дигитализација јесте резултат технолошког развоја и четврте индустријске револуције. Реч је процесу у којем информације, подаци (уместо аналогног) сада добијају дигитални облик,⁵ и тако дигитализовани се употребљавају, складиште или преносе. Са трећом индустријском револуцијом информација, податак постаје камен темељац функционисања привреде, док са четвртом, то постаје информација у дигиталном облику и истом таквом начину саопштавања, чувања и преношења.⁶

Савремени, дигитални начин функционисања продукционих односа, имао је своју еволуцију. Почео је са појавом Интернета, наставио са његовим развојем и све широм употребом, да би се данас о читавом амбијенту живота и привређивања говорило као о дигиталној економији.⁷

У теорији су присутне различите дефиниције дигиталне економије. У ширем смислу, она се посматра као економија заснована на дигиталним технологијама, а где се економске активности одвијају посредством Интернет тржишта.⁸ Уже посматрано, дигиталном економијом сматра се удео у укупној економској активности који се јавља као резултат употребе дигиталних вештина и дигиталних технологија, односно за резултат има дигитална добра и/или услуге.⁹ Или, још уже, то је економска активност која је

⁴ Вид. Jeremy Rifkin, *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World*, Palgrave MacMillan 2011.

⁵ Дигитални облик у којем се данас јављају информације јесте бит (енгл. Bit), односно бинарни код. Реч је о најмањој јединици информације у рачунарству. Вид. Terry Flew, *New Media: An introduction*, Oxford University Press, Oxford 2008.

⁶ Nick von Tunzelmann, „Historical coevolution of governance and technology in the industrial revolutions“, *Structural Change and Economic Dynamics* 14/2003, 372.

⁷ UNCTAD, *Digital Economy Report: Value creation and capture: implications for developing countries*, 2019, 4.

⁸ Usman Chohan, „Some Precepts of the Digital Economy, Productivity, Innovation & Technology eJournal“, *Social Science Research Network (SSRN)*, January 2020, доступно на интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3512353, 28. октобар 2020.

⁹ Mark Knickrehm, Bruno Berthon, Paul Daugherty, *Digital Disruption: The Growth Multiplier – Optimizing digital investments to realize higher productivity and growth*, Accenture, Dublin 2016, 2.

у целости или претежним делом резултат употребе дигиталних технологија у процесу производње или пружања услуга.¹⁰ Заједнички именилац свих ових дефиниција дигиталне економије јесте економски резултат, који је базиран на међуповезаности људи, привредних субјеката и пословних процеса, а постиже се помоћу Интернета и дигиталних технологија.

Ипак, ниједна од ових дефиниција не даје нам потпуну и праву слику шта је дигитална економија. Занимљиво је да дефиницију овог појма не налазимо ни на месту где је први пут употребљен термин дигитална економија.

Термин дигитална економија први пут је употребљен 1994. године од стране Дона Тапскота (*Don Tapscott*) у његовој књизи – *The Digital Economy: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence* (*Дигитална економија: обећање и опасност у доба умрежене интелигенције*), у којој говори о томе како дигиталне технологије утичу на организацију привредних друштава, пословне процесе, тржиште и у крајњој линији на свеукупну економију. Ипак, као што смо истакли, занимљиво је да на месту на којем се овај термин први пут употребљава, не срећемо и његово појмовно одређење. Наиме, Тапскот објашњава шта је то дигитална економија посредством њених кључних карактеристика,¹¹ али се, врло опрезно, кроз читав текст поменуте књиге, уздржава од дефинисања предметног појма. Разлог за то видимо у чињеници да код покушаја дефинисања појма дигитална економија постоје два ризика. Један лежи у томе да би дефиниција предметног појма, због његове константне еволуције, потенцијално представљала ограничење за његово разумевање. Други ризик се крије у опасности да се приликом дефинисања пође од обележја која су у датом тренутку најактуелнија, самим тим и највидљивија, што би резултирало тиме да се не обухвате сва његова битна обележја. Јер, једино што је сигурно у вези са дигиталном економијом јесте да *status quo* не постоји.¹²

Реч је о појму који константно еволуира, зато што његов основни елемент – дигитална технологија – такође константно мења. Не мора се чекати

¹⁰ Rumana Bukht, Richard Heeks, „Defining, conceptualising and measuring the digital economy“, *GDI Development Informatics Working Papers* No. 68 University of Manchester, 2017, 17.

¹¹ Као кључна обележја, односно карактеристике дигиталне економије Тапскот наводи: 1) то је економија заснована на знању; 2) резултат знања јавља се у дигиталној форми; 3) одвија се претежно у виртуелном, а не у физичком амбијенту; 4) „молекуларна“ уместо масовне организација рада; 5) сви њени чиниоци су интегрисани захваљујући интернету; 6) дигиталне мреже искључују посреднике; 7) базирана је на конвергенцији три фактора – компјутеризације, комуникације и масовних медија; 8) базирана је на иновацијама; 9) брише границе између потрошача и произвођача; 10) информациона непосредност; 11) глобална је; 12) генерише нове друштвене проблеме. Шире о сваком од наведених обележја у Don Tapscott, *The Digital Economy – 20th Anniversary Edition: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill Education, Kindle Edition, 54-80.

¹² Nitin Nohria, James D. Berkeley, „Whatever Happened to the Take-Charge Manager?“, *Harvard Business Review* January-February 1994, 128.

цео век да би дошло до битних промена у продукционим односима. Новине на пољу дигиталних технологија готово да се јављају свакодневно. Ако се постави питање шта је ново у продукционим односима и пословним процесима донела дигитална економија, одговор би био другачији сваке године.¹³ Једино што је извесно то је да све већи број привредних делатности, привредних субјеката и људи у целини бива обухваћен дигиталним технологијама и да је тај процес глобалан, односно неизбежан за све.¹⁴

3. РАДНО ПРАВО ПРЕД ИЗАЗОВИМА ДИГИТАЛНЕ ЕКОНОМИЈЕ

Свака од поменутих индустријских револуција, са променама које је уносила у процес производње, за свој економски резултат увек је имала повећање продуктивности. Тај технолошки напредак и повећана продуктивност као његов резултат остављали су последице не само на процес производње, него и на процес рада. Заправо, последице на процес рада прве индустријске револуције биле су толико далекосежне, да су довеле до појаве радног права као посебне дисциплине. Са првом индустријском револуцијом ручни рад постаје споредни фактор у производном процесу, док примат преузимају машине, што за резултат има, с једне стране, полет у привреди какав човечанство не памти, а с друге стране, многобројни пролетаријат који се налазио у изузетно тешком положају.¹⁵ Узрок томе био је сам начин регулисања радних односа, где су права и обавезе из радног односа радник и послодавац утврђивали сами, уговором о раду у класичном, грађанскоправном смислу.¹⁶ Овакав начин регулисања радних односа довео је до тога да су послодавци своју економску надмоћ пренели и на терен права и тако раднике држали у изузетно неповољним условима рада, а самим тим и живота. Након низа радничких буна и протеста, држава почиње да путем закона уређује односе између радника и послодавца, те тако постепено, током XIX века долази до успостављања радног права као посебне правне дисциплине.

Како су технолошки процеси еволуирали са даљим индустријским револуцијама, тако се мењало и радно право. Еволуција радног права одвијала

¹³ Alan M. Webber, „What’s So New About the New Economy?“, *Harvard Business Review* January-February 1993, доступно на интернет адреси: <https://hbr.org/1993/01/whats-so-new-about-the-new-economy>, 27. септембар 2020.

¹⁴ Walter B. Wriston, „The Twilight of Sovereignty“, *The Fletcher Forum* 2/1993, 128.

¹⁵ Више о положају радника из тог периода вид. Карл Маркс, *Капитал*, Просвета, Београд 1975, 170, 191, 207, 349, 425, 661; Arne Eggebrecht и група аутора, *Повијесѝ paga*, Графички завод Хрватске, Загреб 1987, 152-162, 207-216.

¹⁶ Уговор се сматрао најподеснијим инструментом који у правном руху рефлектује начела слободе, једнакости и равноправности свих грађана устоличених буржоаским револуцијама.

се на два паралелна колосека. Један се тиче промена у погледу круга лица на које се односе норме радног права (почело је са заштитом деце,¹⁷ затим жена у радном односу,¹⁸ да би се после примена радноправних норми проширила на сва лица у радном односу; данас, еволуција радног права иде у правцу да ова дисциплина обухвати и лица која раде у формама рада ван радног односа – али живе од најамног рада). Други колосек се односи на ширење круга питања којима се радно право бави (од ограничавања радног времена, потом успостављања безбедних и здравих услова рада, утврђивања права на колективно преговарање и синдикално организовање, увођење пензија и социјалног осигурања, а у савременом друштву – заштите од дискриминације на раду, мобинга,¹⁹ злоупотребе личних података запослених, заштита узбуњивача,²⁰ итд).²¹

Данас, у дигиталној економији као новом амбијенту функционисања продукционих односа, време је за даљу еволуцију радног права. Изазови које пред ову грану права поставља дигитална економија су бројни, али чини се да неки од њих, имајући у виду значај који има њихово решавање и колико су хитни, захтевају посебну пажњу. Управо тим изазовима биће посвећена излагања која следе.

3.1. Концепт целоживотног учења као интегрални елемент права на рад

Сваку револуционарну промену у продукционим односима пратила је теза да ће технолошки напредак довести до смањења потребе за радом човека, те да ће многа радна места бити угашена, а самим тим велики број људи остати без посла. Ипак, чини се да поменути наводи никада пре нису били толико присутни и наглашени као данас, у дигиталној економији. „Четврта индустријска револуција“ доноси даљу аутоматизацију у радним процесима, а са тим у вези се, као посебни аспекти дигитализације издвајају два – роботизација и вештачка интелигенција – за које се неретко говори да ће у великој мери „украсти послове“ људима. И заиста, нема сумње да ће у

¹⁷ У Енглеској је 1802. године донет први такав закон. У питању је Закон о здравственој и духовној заштити ученика и других лица запослених у предioniцама и ткачницама памука и другим фабрикама, нав. према Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад 2018, 39.

¹⁸ Вид. Raymond Munts and David C. Rice, „Women Workers: Protection or Equality?“, *ILR Review* 1/1970, 3-4.

¹⁹ Видети нпр: Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 36/2010.

²⁰ Видети нпр: Закон о заштити узбуњивача, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 128/2014.

²¹ Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад 2018, 26.

предстојећем периоду различити аспекти роботизације бити све више присутни у процесу рада.

Да ли то нужно значи и да ће роботи у потпуности заменити човека на радном месту? Последњи подаци показују да након шест година константног раста присуства робота у процесу производње и пружања услуга, у 2019. години тај тренд први пут бележи пад.²² Смањење је присутно у свим регионима и свим индустријама. Ипак, видеће се да ли ће то бити трајнији тренд, односно, да ли је дошло до „засићења производње роботизацијом“.

Поред тога, истраживања показују да, иако је несумњиво да роботизација утиче на смањење постојања послова и радних места, то не значи да је дошло до смањења потребе за радом човека.²³ Наиме, дигитализација рада се на тржишту рада манифестује у два паралелна, али контрадикторна облика. Са једне стране доводи до престанка постојања одређених радних места, док са друге, ствара потпуно нова радна места (на жалост, за сада не у оној мери у којој се радна места губе). Уосталом, процеси нестанка постојећих и јављања нових послова прате сваку индустријску револуцију на тржишту рада, али је у претходним револуцијама ипак долазило до повећања броја запослених и радних места. Последњу прати изразити тренд опадања стално запослених, који уступају место радницима у новим (несталним и нестабилним) формама рада.²⁴

Какву улогу са овим процесом има радно право? При овој анализи, треба имати у виду да радно право по правилу не утиче на процесе на тржишту рада, већ обрнуто. Поменути друштвени токови представљају извор радног права у материјалном смислу, а задатак ове гране права јесте да систем права, обавеза и одговорности у међусобном односу радника и послодаваца постави у функционалну димензију.²⁵ Ипак, у поменутиим процесима на тржишту рада поједини аспекти радног права јесу од нарочитог значаја. Код гашења радних места, то је случај са правилима која се односе на престанак радног односа у контексту вишкова запослених.²⁶ Са друге стране,

²² У 2019. години забележено је 12% мање робота у односу на 2018. годину. Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots, стр. 13, доступно на интернет адреси: https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robots_1.pdf, 06. октобар 2020.

²³ Gregory Terry, Anna Salomons, Ulrich Zierahn, "Racing with or against the Machine? Evidence from Europe." *ZEW Discussion Paper 16-053*, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany 2016.

²⁴ Roger Blanpain, Frank Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2016.

²⁵ Предраг Јовановић, „Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа“, *Радно и социјално право* 1/2013, 35-56.

²⁶ Вид. Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за оtkаз уговора о раду*, Београд 2016, 399-437.

код појаве нових радних места значајна су радноправна правила о заснивању радног односа, у контексту обезбеђивања једнаке доступности нових радних места под једнаким условима, те заштите од злоупотребе флексибилних форми рада (најзаступљеније је лажно коришћење уговора о раду на одређено време, уговора о привременим и повременим пословима и „рад преко агенција за упућивање радника“, уместо заснивања сталног радног односа).²⁷

Ипак, промене на тржишту рада које се дешавају у простору између престанка постојања постојећих и јављања потпуно нових радних места, као два дијаметрално супротна пола промена које доносе дигиталне технологије у процесу рада, неретко остају занемарене. Реч је о томе да дигиталне технологије мењају начин на који људи раде.²⁸ Те промене у начину рада, прате и новине у погледу вештина и знања који су потребни за рад у новом, дигиталном амбијенту.²⁹ То значи да они који су већ на тржишту рада и обављају одређене послове, морају да се прилагођавају постојећим технолошким променама како би задржали постојеће послове или пронашли нове. Како спровести преко потребну транзицију ка савременим вештинама и знањима које диктирају дигиталне технологије? То је једно од кључних питања савремене социјалне политике свих држава, у којем радно право може имати битну улогу. Неопходно је да концепт целоживотног учења добије своју радноправну димензију и разраду.

Институционално образовање које претходи изласку на тржиште рада више није довољно да би се на том тржишту задржала активна улога. Лица која су сада у школским и универзитетским клупама припремају се за свет рада који још увек не знамо како ће изгледати. Радници који су већ отпочели свој радни век, суочавају се са променама за које током образовања нису били припремљени. Управо из тих разлога, неопходно је да се са образовањем, односно усавршавањем настави током трајања целокупног радног века. Нажалост, бројне студије показују да више од половине радноактивног становништва није учинило ништа по питању свог усавршавања након окончања школовања.³⁰ Разлога за то је много, како субјективне природе, на пример недостатка самодисциплине, тако и оних објективне природе – као што су недостатак слободног времена, породичне обавезе, недостатак стручне помоћи

²⁷ Вид. Боровоје Шундерић, *Услови заснивања радног односа радника*, Научна књига, Београд 1986, 86-89.

²⁸ World Development Report, *The Changing Nature of Work*, World Bank Group 2019, 23.

²⁹ Wendy Cunningham, Paula Villase, „Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors”, *World Bank Research Observer* 1/2016; David Deming, “The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics* 4/2017, 1593–1640.

³⁰ Johnny Rich, *Employability: Degrees of Value*, HEPI, Oxford 2015.

у професионалној оријентацији и слично.³¹ Све ово је показатељ да идеја целоживотног учења не може да се спроведе без заједничког деловања радника, послодаваца и државе. Управо из тих разлога неопходно је да овај концепт добије своју радноправну надградњу (кроз право радника на стручно усавршавање). Сви запослени морају имати ефективно право на бесплатно, константно, целоживотно стручно усавршавање (као и преквалификацију и доквалификацију ако буду потребне). У условима савремених технолошких промена, једино са правом на целоживотно учење као интегралним елементом права на рад може се говорити о конструктивном, реалном очувању запослења.³²

3.2. Заштита приватности запослених од употребе дигиталних технологија у сврху реализације надзорних овлашћења послодавца

Творац термина дигитална економија у поменутом делу бавио се и негативним аспектима дигиталних технологија. Са тим у вези на прво место издвојио је опасност од нарушавања приватности до које може довести употреба дигиталних технологија.³³ Али, тада, пре четврт века, нико није могао ни да наслути колико ће технолошки развој неповољно утицати на право на приватност. Говорило се само о опасности да употреба дигиталних технологија од стране државе може довести до повреде приватности појединца. Уосталом, право на приватност је, као сва грађанска и политичка људска права којима оно и припада, и настало у циљу заштите појединца у односу на државу. Иако припада групи млађих људских права,³⁴ данас се несумњиво сматра једним од фундаменталних и као такво предвиђено је у свим релевантним међународним актима о људским правима.³⁵

Држава није једини субјект од којег прети потенцијално угрожавање права на приватност. Све више ово право крше послодавци, а нарочито велике компаније које су се појавиле са развојем Интернета и дигиталних

³¹ Под професионалном оријентацијом подразумева се стручна помоћ лицу у сагледавању његових способности и талента за обављање одређених послова.

³² Велика Британија је на пример још 2017. године усвојила план за реализацију концепта целоживотног учења и у свом буџету за 2017. годину је за ту намену одвојила 40 милиона фунти. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, 88.

³³ D. Tapscott, 327-344.

³⁴ О праву на приватност први пут се говори се тек крајем XIX века у раду Samuel D. Warren, Louis Brandeis, „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review* 5/1890, 193-220.

³⁵ Члан 12 Универзалне декларације Уједињених нација о људским правима (1948. година); члан 17 Међународног пакта о грађанским и политичким правима (1966. година); члан 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода (1950. година); члан 7 Повеље о основним правима Европске уније (2001. година).

технологија, попут Гугла (*Google*), Фејсбука (*Facebook*), Епла (*Apple*) или Мајкрософта (*Microsoft*). Те компаније прикупљају и обрађују податке свих грађана и користе за креирање индивидуалног садржаја који ће путем Интернета бити представљен сваком од нас.³⁶ Често су такве активности повезане и са послом. Код многих лица је категорије „лично“ и „приватно“ веома тешко одвојити, односно, повреде се врше на послу и у вези са послом.

Са даљим технолошким напретком, дигиталне технологије не остају резервисане искључиво за државе или велике компаније, већ бивају све јефтиније и доступније. Тако проналазе своје место у домаћинствима, а изузетак није ни радна средина. Управо у вези са употребом дигиталних технологија у процесу рада јавља се једно од најактуелнијих питања модерног радног права – где поставити границу између употребе дигиталних технологија у процесу рада у циљу заштите приватности запослених на радном месту? С тим у вези, последњих деценија присутна је тенденција стварања радноправних норми са сврхом да се обезбеде услови за уживање грађанских слобода и права запослених у радном односу.³⁷ У амбијенту где дигиталне технологије пружају несагледиве могућности сазнавања, чувања, преноса, контроле, праћења информација и података (о запосленима),³⁸ радноправна заштита приватности запослених намеће се као питање од посебне важности.

Употреба дигиталних технологија од стране послодавца представља потенцијалну опасност од нарушавања приватности нарочито из два угла. Један се односи на заштиту података о личности запослених. У радноправној теорији, али и регулативи, ова тема у годинама за нама ужива посебну пажњу,³⁹ а из нормативног угла заокружена је доношењем Општег правила Европске уније о заштити података о личности.⁴⁰ Други аспект потенцијалне опасности од нарушавања права на приватност на радном месту тиче се

³⁶ Вид. Gordon Hull, „Successful failure: what Foucault can teach us about privacy self-management in a world of Facebook and big data“, *Ethics and Information Technology* 17/2015, 89-101; David Lazer, Ryan Kennedy, Gary King, Alessandro Vespignani, „The Parable of Google Flu: Traps in Big Data Analysis“, *Science* 6176/2014, 1203-1205; Andrew McAfee, Erik Brynjolfsson, „Big Data: The Management Revolution“, *Harvard Business Review*, 2012, 4-9.

³⁷ Љубинка Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме* 4/2013, 1595-1596.

³⁸ Сенад Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“, *Радно и социјално љаво* 1/2016, 74.

³⁹ Marta Otto, „The Right to Privacy in Employment: In Search of the European Model of Protection“, *European Labour Law Journal* 4/2015, 343-363; Сенад Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном и европском праву“, *Ње-мајски зборник Хармонизација српској и мађарској љаво са љавом Евројске уније*, књига 4, Правни факултет у Новом Саду 2016, 263-282.

⁴⁰ Regulation (EU) 2016/679, OJ L 119, од дана 04.05.2016. године.

употребе дигиталних технологија од стране послодавца у вези са реализацијом његових надзорних овлашћења.⁴¹

И поред актуелности предметног питања, државе су прилично уздржане у смислу законског регулисања ове материје,⁴² а изузетак није ни Република Србија.⁴³ У таквој ситуацији где изостају императивни прописи којима се установљавају посебна правила надзора над радом запослених од стране послодавца, њихова приватност на радном месту штити се кроз општа правила о правима запослених и заштити њиховог личног интегритета и достојанства личности.⁴⁴

У одсуству конкретних законских решења, корисне инструкције за заштиту права приватности у оквиру надзорних овлашћења послодавца пружа пракса Европског суда за људска права. Овај суд је најпре у предмету Нимиц против Немачке заузео став да се члан 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода протеже и на заштиту приватности у радном односу,⁴⁵ да би у предмету Барбулеску против Румуније поставио темеље очувању права на приватност запослених у односу на надзорна овлашћења послодавца.⁴⁶ Тако је у предметној пресуди Суд утврдио који услови у конкретном случају морају бити испуњени како надзор послодавца не би прешао дозвољену границу поштовања приватности запосленог на радном месту. Са тим у вези, да би надзор послодавца био легалан и легитиман неопходно је: а) да запослени буду обавештени о могућности да се њихов рад надзире као и да буду обавештени о природи самог надзора, пре него што се у процес рада уграде био какве мере надзора; б) да запослени буду обавештени о обиму надзора (нпр. да ли се надзире само време слања/пријема порука, или се надзире и њихов садржај); в) да се претходно утврди постоје ли оправдани разлози који послодавцу допуштају увођење конкретних

⁴¹ У вези са тиме видети нпр. судску праксу Европског суда за људска права Савета Европе, у Стразбуру. European Court of Human Rights, *Surveillance at workplace*, 2019, Strasbourg, https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf, 12. новембар 2020.

⁴² Љубинка Ковачевић, „Интернет и приватан живот запослених: границе послодавчевих надзорних, дисциплинских и нормативних овлашћења“, *Интјернет и груштво*, Ниш 2014, 350.

⁴³ Ипак, изузетак у нашој легислативи присутан је у Правилнику о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 62/2010. У члану 12 тачка 4 алинеја 8 као једно од понашања од којих се треба уздржавати јесте и неоправдано прекомерно надзирање рада.

⁴⁴ Као што је то случај и у Европској унији, где се на ову област односи поменуто Опште правило Европске уније о заштити података о личности. Код нас је то: Закон о заштити података о личности, *Службени гласник Републике Србије*, бр. 87/2018.

⁴⁵ Niemietz v. Germany (*Application no. 13710/88*) параграф 29.

⁴⁶ Вид. Дарко Божичић, „Границе послодавчевих надзорних овлашћења у односу на заштиту права на приватност запослених“, *Радно и социјално право* 2/2018, 100-102.

мера надзора у процес рада; г) да се претходно изврши процена да ли се циљ надзора може остварити предузимањем мера којима се мање задире у приватност запослених; д) у које сврхе се могу користити подаци до којих се дође приликом употребе надзорних мера; ђ) да ли су запосленима на располагању одговарајуће мере заштите које треба да обезбеде да послодавац не може бити упознат са садржајем комуникације коју запослени обавља на радном месту, осим уколико о тој могућности није претходно обавештен.⁴⁷

3.3. Рад преко дигиталних платформи

Са појавом нових технологија јавља се читав низ нових пословних субјеката у оквиру дигиталне економије, који су у битној мери променили начин функционисања свакодневнице. Када је потребно прибавити најразличитије информације у погледу било које теме, на располагању је платформа – Википедија (*Wikipedia*). За организовање смештаја и осмишљавање путовања користе се платформе – *AirBnB* или *Booking*. Ове платформе нуде најразличитије опције преноћишта у било којем делу света, а при томе не поседују нити једну једину некретнину (дакле, као и већина платформи, функционишу „виртуелно“ – изван реалности).⁴⁸ Ту су и дигиталне платформе за превоз – нпр. Убер (*Uber*), трговину – Амазон (*Amazon*), и многе друге, са којима се поједностављено комуницира уз помоћ телефона, таблет, преносивог или стандардног рачунара. Дигиталне платформе заправо делују као дигитални посредници између понуде и потражње. За сваку човекову потребу, данас постоји нека дигитална платформа која ће је задовољити. Изузетак није ни рад.

При томе, платформе без великих трошкова (пошто не плаћају информације), често упошљавају људе широм света и остварују велику зараду, без икаквог пословног ризика, избегавајући да се декларишу као послодавци, чак и када то јесу. Када говоримо о дигиталним платформама преко којих се врши рад, реч је о Интернет сервису, односно апликацији која суштински спаја, с једне стране, људе који имају потребу за извршавањем одређеног рада, и са друге стране, лица која имају потребу за налажењем посла. Захваљујући Интернету, они који имају потребу за извршавањем одређеног рада (послодавац корисник, клијент), до њега могу доћи дословно у сваком моменту. Дигитална платформа у било ком моменту, 24 часа, 365 дана у години „обезбеђује“ (дигиталног) радника који је спреман да изврши постављени радни задатак.⁴⁹

⁴⁷ *Bărbulescu v. Romania (Application no. 61496/08)* параграф 121.

⁴⁸ У контексту интернет технологије појам виртуелно означава све оно што физички не постоји, није опипљиво већ је видљиво захваљујући компјутерском софтверу.

⁴⁹ Christophe Degryse, „Shaping the world of work in the digital economy“, *ForesightBrief*, ETUI 1/2017, 2.

Све дигиталне платформе посредством којих се врши рад можемо поделити у две групе. Са једне стране стоје оне које су засноване на тзв. масовном раду (*crowdworking*), а са друге, оне засноване на вршењу радних задатака по захтеву (*work on demand*).⁵⁰ Но, и поред разлика које постоје у начину њиховог функционисања, последице које ове платформе лица која пружају услугу рада посредством платформи су готово идентичне.

На бази дигиталних платформи заправо је створено једно посебно, паралелно тржиште рада.⁵¹ То тржиште одликује наглашена флексибилност са једне стране, а са друге, изразита финансијска и социјална несигурност за лица која раде на тај начин. Лица која обављају рад посредством платформи бирају за кога ће да раде, када ће радити, које послове ће да извршавају, као и колико ће да раде. Али суштински, та флексибилност постоји само као могућност у теорији, док се у реалном животу ретко када остварује. Лица која раде посредством платформи углавном ни не знају ко је наручилац њиховог рада. У ситуацији када се боре за сваки посао, прихватаће га кад год се за то укаже прилика, те ће се неретко дешавати да раде много дуже него што дозвољавају законски прописи који уређују радно време, или ће због синхронизације са пословним процесима код наручиоца посла, морати да раде у тачно одређеном времену које им не одговара (нпр. редовно током ноћи, викендом, за време празника).

При томе, њихов рад се одвија без било какве правне форме и заштите. Нема никаквог уговора као правног основа за њихов рад или су то веома штури и проблематични уговори, који штите само „платформу“. Самим тим права по основу рада, као што су зарада, плаћени годишњи одмор, право на безбедност и здравље на раду, права из социјалног осигурања, за њих остају недостижна. Разлог је зато што не раде у форми радног односа, нити су препознати као запослени (што и јесте крајњи циљ организатора платформи и овог вида економије – да се целокупан ризик пословања и рада превали на запослене). На тај начин остају изван заштите коју пружа традиционално радно право, односно препуштени су сами себи. Генерално, немају гаранције финансијске стабилности, дугорочну перспективу у погледу каријере, нити било какву заштиту у случају болести, повреде и сл.

Због свега наведеног, дигиталне платформе диктирају даљу еволуцију радног права у правцу ширења радноправних норми и на лица која врше рад посредством тих платформи. Али, поставља се питање – у којем правцу може и треба да иде ширење круга лица на које се односе радноправне норме?

⁵⁰ О различитим врстама дигиталних платформи вид. Дарко Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2020, 455-458.

⁵¹ Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Working Paper 2016.02, ETUI, 35.

У теорији се у том погледу јављају три предлога. Један води у правцу редифинисања радног односа и настојања да се платформски рад стави у оквиру ове форме друштвено регулисаног рада. Други се односи на редифинисање појма запосленог,⁵² или увођења нове категорије „радник“ – лица која би се по правима и обавезама по основу рада налазила између запосленог и samozапосленог.⁵³ Трећи предлог подразумева редифинисање појма послодавца и иде у правцу успостављања флексибилнијих критеријума на основу којих би се одређивало да ли је конкретна дигитална платформа послодавац,⁵⁴ те уколико се испостави да јесте – била би дужна да преузме обавезе послодавца из закона којима се уређује рад у служби другог.

4. ЗАКЉУЧАК

Дигиталне технологије из корена су промениле начин на који живимо и радимо. У значајној мери су олакшале и убрзале многе пословне процесе, али са друге стране, унеле су велику несигурност запослења и ризик од угрожавања појединих фундаменталних људских права на радном месту. Тако велике и корените промене као императив намећу промене радног законодавства које би требало да иду у правцу обезбеђивања реалног запослења и достојанствених услова рада за сва лица која раде, без обзира на који начин обављају рад (укључујући и „дигиталне раднике“). Са тим у вези, отвара се потреба за законским уређењем концепта целоживотног учења, као интегралног елемента права на рад, као и за успостављања прецизних законских правила у вези са заштитом приватности на радном месту.

Поред тога, појава дигиталних платформи као новог субјекта у свету рада отворила је питање регулисања њиховог правног статуса (као послодавца) и права по основу рада за лица која раде посредством тих платформи. Имајући у виду начин на који функционишу дигиталне платформе, за уређивање њиховог правног положаја биће неопходно успостављање правних правила на међународном нивоу, које ће обухватити све земље из којих се организује и обавља рад.

⁵² ILO, *Digital labour platforms and the future of work – Towards decent work in the online world*, Geneva 2018; Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Сагу* 3/2015, 1062-1063.

⁵³ Постоје теоретичари који овај пут не виде као најадекватнији. Вид. Valerio De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”*, ILO, 2016, 18-20.

⁵⁴ Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford 2016, 155-194.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

- Alan M. Webber, „What’s So New About the New Economy?“, *Harvard Business Review* January-February 1993, доступно на Интернет адреси: <https://hbr.org/1993/01/whats-so-new-about-the-new-economy>
- Andrew McAfee, Erik Brynjolfsson, „Big Data: The Management Revolution“, *Harvard Business Review*, 2012
- Arne Eggebrecht и група аутора, *Повијесѝ прага*, Графички завод Хрватске, Загреб 1987
- Christophe Degryse, „Shaping the world of work in the digital economy“, *Foresight-Brief*, ETUI 1/2017
- Christophe Degryse, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, Working Paper 2016.02, ETUI
- David Deming, „The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market“, *Quarterly Journal of Economics* 4/2017
- David Lazer, Ryan Kennedy, Gary King, Alessandro Vespignani, „The Parable of Google Flu: Traps in Big Data Analysis“, *Science* 6176/2014
- Don Tapscott, *The Digital Economy – 20th Anniversary Edition: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill Education, Kindle Edition
- Executive Summary World Robotics 2020 Industrial Robots, доступно на Интернет адреси: https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_2020_Industrial_Robots_1.pdf
- Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices
- Gordon Hull, „Successful failure: what Foucault can teach us about privacy self-management in a world of Facebook and big data“, *Ethics and Information Technology* 17/2015
- Gregory Terry, Anna Salomons, Ulrich Zierahn, „Racing with or against the Machine? Evidence from Europe.“ *ZEW Discussion Paper 16–053*, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany 2016
- ILO, *Digital labour platforms and the future of work – Towards decent work in the online world*, Geneva 2018
- Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford 2016
- Jeremy Rifkin, *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World*, Palgrave MacMillan 2011
- Joel Mokyr, *The Second Industrial Revolution 1870-1914*, 2-12, доступно на: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/~jmokyr/castronovo.pdf>
- Johnny Rich, *Employability: Degrees of Value*, HEPI, Oxford 2015
- Mark Knickrehm, Bruno Berthon, Paul Daugherty, *Digital Disruption: The Growth Multiplier – Optimizing digital investments to realize higher productivity and growth*, Accenture, Dublin 2016
- Marta Otto, „The Right to Privacy in Employment: In Search of the European Model of Protection“, *European Labour Law Journal* 4/2015
- Nick von Tunzelmann, „Historical coevolution of governance and technology in the industrial revolutions“, *Structural Change and Economic Dynamics* 14/2003
- Nitin Nohria, James D. Berkeley, „Whatever Happened to the Take-Charge Manager?“, *Harvard Business Review* January-February 1994

- Raymond Munts and David C. Rice, „Women Workers: Protection or Equality?“, *ILR Review* 1/1970
- Roger Blanpain, Frank Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2016
- Rumana Bukht, Richard Heeks, „Defining, conceptualising and measuring the digital economy“, *GDI Development Informatics Working Papers* No. 68 University of Manchester, 2017
- Samuel D. Warren, Louis Brandeis, „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review* 5/1890
- Terry Flew, *New Media: An introduction*, Oxford University Press, Oxford 2008
- UNCTAD, *Digital Economy Report: Value creation and capture: implications for developing countries*, 2019
- Usman Chohan, „Some Precepts of the Digital Economy, Productivity, Innovation & Technology eJournal“, *Social Science Research Network (SSRN)*, January 2020, доступно на Интернет адреси: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3512353
- Valerio De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”*, ILO, 2016
- Walter B. Wriston, „The Twilight of Sovereignty“, *The Fletcher Forum* 2/1993
- Wendy Cunningham, Paula Villase, „Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors“, *World Bank Research Observer* 1/2016
- World Development Report, *The Changing Nature of Work*, World Bank Group 2019
- Боривоје Шундерић, *Услови заснивања радног односа радника*, Научна књига, Београд 1986
- Дарко Божичић, „Границе послодавчевих надзорних овлашћења у односу на заштиту права на приватност запослених“, *Радно и социјално право* 2/2018
- Дарко Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2020
- Карл Маркс, *Капитал*, Просвета, Београд 1975
- Љубинка Ковачевић, „Интернет и приватан живот запослених: границе послодавчевих надзорних, дисциплинских и нормативних овлашћења“, *Инженер и друштво*, Ниш 2014
- Љубинка Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме* 4/2013
- Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за оштаквање уговора о раду*, Београд 2016
- Предраг Јовановић, „Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа“, *Радно и социјално право* 1/2013
- Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад 2018
- Сенад Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“, *Радно и социјално право* 1/2016
- Сенад Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном и европском праву“, *Имајски зборник Хармонизација српској и мађарској праву са правом Европске уније*, књига 4, Правни факултет у Новом Саду 2016

- Сенад Јашаревић, „Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2015
- Сенад Јашаревић, „Утицај дигитализације на радне односе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2016

Senad R. Jašarević
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs

Darko M. Božićić
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
D.bozicic@pf.uns.ac.rs

Labour Law in Front of Digital Economy Challenges

***Abstract:** Digital technologies aren't knocking on our doors, they are already in our homes. They have changed the way how we communicate, travel, how we do our shopping, using cars, listening music... and there are countless examples. But, they have changed the way how we work as well. Digital technologies make work easier, safer and work markets are more accessible. On the other hand, some of us do not enjoy so much in presence of digital technologies because they represent "job killers" or potential for violation on privacy at work. These are just few of challenges for Labour law in new digital era.*

***Keywords:** digital economy, labour law, lifelong learning, privacy at work, digital platforms*

Датум пријема рада: 01.12.2021.

Датум прихватања рада: 23.01.2022.