



Na
ŠTA
mislimo
KADA
kažemo

**ALGORITAMSKI MENADŽMENT
I PRAVA RADNIKA**

DARKO BOŽIČIĆ

Na šta mislimo kada kažemo...

Algoritamski menadžment i prava radnika

Beograd, 2022.

EDICIJA TRG

Urednici edicije:

Srđan Prodanović, Ivica Mladenović i Jelena Vasiljević

Naslov:

Na šta mislimo kada kažemo...
Algoritamski menadžment i prava radnika

Autor:

Darko Božičić

Izdavač:

Institut za filozofiju i društvenu teoriju
Univerzitet u Beogradu

Dizajn korica:

Nikola Stevanović

Prelom:

Sonja Nikolić, Tijana Baltić

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2022

ISBN:

978-86-82324-04-1

Štampa:

Sajnos

Tiraž:

100 primeraka



**INSTITUT
ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU
TEORIJU**

**FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO**
SRBIA

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Program stipendija Fondacije za otvoreno društvo" koji realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu, uz podršku Fondacije za otvoreno društvo. Stavovi izrečeni u tekstu predstavljaju stavove autora.

SADRŽAJ:

Polazne pretpostavke.....	1
Radiografija stanja.....	6
Šta da se radi?.....	12

Na šta mislimo kada kažemo...

Algoritamski menadžment i prava radnika

Polazne pretpostavke

Razvoj informacionih tehnologija uneo je brojne promene u našu svakodnevnicu. Te promene prisutne su u svim sferama društvenih odnosa,¹ a izuzetak ne predstavljaju ni odnosi povodom rada. Upotreba informacionih tehnologija u procesu rada ispoljava se u dva različita manifestaciona oblika. Sa jedne strane, nova informatičko-tehnološka

¹ Štaviše te promene su toliko dalekosežne da pojedini autori o modernoj ekonomiji govore kao o „digitalnoj ekonomiji.“ Vidi: Senad Jašarević, *Uticaj digitalizacije na radne odnose*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2016, 1104.

rešenja u značajnoj meri olakšavaju i ubrzavaju rad, te tako doprinose povećanju produktivnosti rada. Sa druge strane, automatizacija i veštačka inteligencija, kao značajni aspekti informacionih tehnologija dovode do brojnih izazova na polju očuvanja radnih mesta, a sa tim i pitanja kako obezbediti adekvatnu zaštitu radnika. Naime, razvoj i upotrebu savremenih informacionih tehnologija u procesu rada večito prati teza da će dovesti do smanjenja potrebe za radom čoveka, jer će proces robotizacije zasnovan na automatizaciji i veštačkoj inteligenciji, „ukrasti poslove“ ljudima.

Tako se konstantno ukazuje na uticaj automatizacije i veštačke inteligencije u smislu opasnosti da će ovi proizvodi informacione tehnologije zameniti radnike. A zapravo se desilo nešto suprotno. Automatizacija i veštačka inteligencija zamenile su poslodavca. Brojne funkcije poslodavca sada su automatizovane i obavljaju ih različiti algoritmi na bazi veštačke inteligencije.

U najširem smislu, algoritam predstavlja uputstvo, skup koraka, odnosno proceduru za rešavanje nekog problema ili zadatka. Istorijski posmatrano, pojam algoritma vezuje se za matematiku, a njegovim tvorcem smatra se persijski matematičar Muhamed el Horezmi (*Muhammad ibn Musa al-Khwarizmi*).² Uostalom, sam termin algoritam nastao je kao latinski prevod njegovog imena. Danas pak, ovaj pojam se prevashodno vezuje za kompjuterizaciju, tačnije za programiranje³ i predstavlja osnovu računarskih nauka

² Šire o uticaju koji je *el Horezmi* ostvario na polju matematike vidi kod: Ali Abdullah Al-Daffa', *The Muslim Contribution to Mathematics*, Taylor & Francis, London, 2020.

³ O pojmu algoritma u matematičkom smislu vidi kod: Björn Engquist, Wilfried Schmid, *Mathematics Unlimited – 2001 and Beyond*, Springer, Berlin, Heidelberg, 2001; O pojmu algoritma u filozofskom smislu vidi kod: Robin K. Hill, *What an Algorithm Is*, Philosophy & Technology, No. 1/2016, 35–59.

na kojima je zasnovan savremeni razvoj informacionih tehnologija.⁴

Primena računarskih algoritama u čovekovoj svakodnevnicu vezuje se za platformsku odnosno gig ekonomiju.⁵ Centralno mesto u tom ekonomskom ambijentu imaju digitalne platforme. U najširem smislu, one predstavljaju svojevrsno tržište, mesto na kojem se „sastaju“ dvoje ili više različitih, ali međusobno zavisnih učesnika, od kojih najmanje jedan od njih ostvaruje vrednost iz takvog odnosa, pri čemu se taj „susret“ odvija posredstvom interneta.⁶ Reč je o novom poslovnom modelu gde se posredstvom platforme, koja predstavlja „prozor ka otvorenom tržištu, realizuju privremene potrebe za određenim dobrima ili uslugama, koje uglavnom pružaju privatni subjekti.“⁷ Kao bitna obeležja digitalnih platformi izdvajamo to što: 1) deluju *online*, tj. na internetu i posredstvom interneta; 2) predstavljaju virtuelno tržište koje okuplja više različitih

⁴ Thomas H. Cormen, Charles E. Leiserson, Ronald L. Rivest, *Introduction to Algorithms*, MIT Press, Cambridge - Massachusetts, 2009.

⁵ Platformska ekonomija počiva na delovanju platformi u okviru i preko kojih se sprovodi privremeno korišćenje dobara ili pružanje usluga, uglavnom od strane pojedinaca. Pri tome, ovaj način funkcionisanja ekonomskih odnosa pretpostavlja delovanje tri subjekta - jednog koji plasira dobra ili usluge, pri čemu je irelevantno da li ti pojedinci dobra ili usluge pružaju profesionalno ili ne; drugog koji se javlja kao korisnik tih dobara ili usluga; i trećeg, a reč je o platformi, koji se javlja kao posrednik. Izloženo poimanje platformske ekonomije zasnovano je na dokumentu Evropske unije Communication from the Commission, *A European agenda for the collaborative economy*, COM(2016) 356 final, Brussels, od dana 2.6.2016. godine, 3.

⁶ UK House of Lords, *Online Platforms and the Digital Single Market*, 2016, paragraf 39.

⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *A European Agenda for the Collaborative Economy*, COM/2016/0356 final.

učesnika koji ne mogu sami da stupe u direktnu vezu (*Multi-Sided Market*);⁸ 3) povezivanje učesnika na takvom tržištu vrši se posredstvom algoritma platforme.

Zapravo, digitalna platforma deluje kao katalizator za realizaciju različitih društvenih potreba, pri čemu, treba pomenuti da danas, gotovo za svaku društvenu potrebu, postoji platforma koja spaja ponudu i potražnju za zadovoljavanjem konkretne potrebe. Izuzetak, naravno, nije ni potreba za radom.

Digitalna platforma posredstvom koje se odvija rad zapravo je internet servis, odnosno aplikacija, kojoj, s jedne strane pristupaju subjekti koji imaju potrebu za izvršenjem određenog rada (u daljem tekstu: klijenti),⁹ a sa druge strane subjekti koji mogu da izvrše potreban rad, tj. oni koji imaju potrebu za pronalaskom posla (u daljem tekstu: digitalni radnici). Činjenica da se platforma nalazi na internetu i da funkcioniše posredstvom interneta (dakle, *online*), čini da platforme zapravo deluju kao virtuelna tržišta rada u okviru kojeg se uspostavlja specifičan odnos u kojem učestvuju tri subjekta – klijent, digitalna platforma i digitalni radnik.

Klijent i digitalni radnik suštinski su korisnici platforme, posredstvom koje digitalni radnik izvršava rad, a klijent vrši

⁸ Kao glavne odlike ovakvog tržišta navode se: a) dve ili više grupa učesnika na tržištu; b) te grupe su međusobno zavisne, tj. potrebne su jedne drugima; v) ne mogu same direktno da se "pronađu"; g) veza između njih uspostavlja se posredstvom digitalne platforme. David S. Evans, Richard Schmalensee, *The antitrust analysis of multi-sided platform businesses*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper 18783, 7. Dostupno na internet adresi https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18783/w18783.pdf

⁹ U domaćoj literaturi ovi subjekti se označavaju i kao poslodavac-korisnik.

plaćanje za izvršeni rad.¹⁰ Plaćanje za rad klijent izvršava platformi, koja zatim novčani iznos prosleđuje digitalnom radniku, ali jedan deo tog iznosa zadržava za sebe na ime provizije za uparivanje radnika i klijenta. Međutim, tu se ne završava uloga platforme u ovom trouglu složenih odnosa.

Kao subjekt koji stoji između potrebe za vršenjem rada i potrebe za pronalaskom posla, platforme ne deluju kao pukí posrednici u zadovoljavanju ovih potreba između učesnika na tržištu rada. One imaju daleko aktivniju poziciju i suštinski sa klijentom dele određene uloge koje u tradicionalnom poimanju radnog odnosa ima poslodavac. Tako, digitalna platforma (može da) vrši selekciju digitalnih radnika i uparivanje sa klijentima, nadzor nad rezultatima i ocenjivanje rada digitalnog radnika, a isto tako određuje i visinu novčane naknade koju za svoj rad ostvaruju digitalni radnici.

Iz svega izloženog, vidimo da platforma nema ulogu pukog posrednika između klijenta i digitalnog radnika. Zapravo, ona ima ključnu ulogu u svim bitnim aspektima međusobnog odnosa klijenta i digitalnog radnika – od odluke o izboru radnika koji će da izvrši konkretan posao, preko nadzora nad izvršavanjem samog rada, do ocenjivanja izvršenog rada. Pri tome, svi ovi segmenti delovanja platformi međusobno su povezani i zasnovani su na delovanju algoritma. Jer, od indikatora na osnovu kojih algoritam vrši ocenjivanje rada, zavisi konačna ocena radnika, na osnovu koje se kasnije određuje obim posla koji će biti na raspolaganju digitalnom radniku, i tako u krug. Tako zapravo niz odluka koje donosi poslodavac, a koje se tiču procesa i organizacije rada, u platformoskoj ekonomiji određuje algoritam platforme. Upravo to vršenje

¹⁰ Vidi Skicu na sledećoj strani.

funkcija poslodavca zasnovano na algoritmu nazivamo algoritamskim menadžmentom.

Funkcionisanje algoritamskog menadžmenta zasnovano je na obradi velike količine podataka, na osnovu kojih se donosi čitav niz pojedinačnih odluka. Srž delovanja ovog sistema jeste veštačka inteligencija, pomoću koje se prikupljaju podaci, obrađuju i na kraju donose odluke. Sve to trebalo bi da rezultira donošenju transparentnih i objektivnih odluka, čime se zapravo brojne funkcije poslodavca prenose na sisteme veštačke inteligencije. Međutim, pravi problem predstavlja činjenica što ništa u vezi sa funkcionisanjem algoritamskog menadžmenta nije transparentno, niti objektivno. Upravo zbog velike nepoznanice u načinu funkcionisanja platformskih algoritama, oni se u literaturi nazivaju još i „crnom kutijom“ digitalnih platformi (*black box*).¹¹ Imajući u vidu sve širu primenu algoritamskog menadžmenta, otvaranje prethodno opisane „crne kutije“ javlja se kao društveni, ekonomski i pravni imperativ.

Radiografija stanja

Iz prethodnih redova jasno je da je egzistencijalna sudbina digitalnih radnika suštinski u rukama algoritamskog menadžmenta. U trenutnom ambijentu odsustva konkretnih pravnih pravila po kojima bi funkcionisao taj automatizovani proces donošenja odluka koji je baziran na veštačkoj inteligenciji, odnosno na algoritmu, te odluke bivaju gotovo po pravilu na štetu radnika. Sa tim u vezi, skrenućemo pažnju na negativan uticaj koji algoritmaski način donošenja odluka ima na prava po osnovu rada u trenutnoj situaciji kada nemamo adekvatnih pravila.

¹¹ Frank Pasquale, *The Black Box Society*, Cambridge – London, 2015.

Glavni problem predstavlja *netransparentnost u vezi sa načinom funkcionisanja algoritma*. Naime, ključni input za rad algoritamskog menadžmenta jesu podaci. Savremeni algoritmi imaju mogućnost da u realnom vremenu prikupe i obrade veliki broj različitih podataka, na osnovu kojih, opet u realnom vremenu, donose određenu odluku. Međutim u potpunosti je nepoznato koje sve podatke prikuplja konkretna platforma preko svog algoritma, kao i na osnovu kojih indikatora isti algoritam donosi konačne odluke. Brojni su primeri kako platforme manipulišu prikupljenim podacima kako bi usmerile digitalne radnike na postupanje koje je u korist platforme, a na štetu digitalnog radnika.¹² Odsustvo transparentnosti u procesu algoritamskog prikupljanja podataka i donošenja odluka rezultira disbalansom moći u odnosima koje drugi subjekti uspostavljaju sa digitalnim platformama.¹³

¹² Najpoznatiji primer predstavlja specifičan sistem određivanja visine naknade koju za svoj rad dobijaju digitalni radnici koji pružaju usluge prevoza posredstvom kompanije Uber (*Surge pricing algorithm*). Visina naknade suštinski zavisi od lokaliteta na kojem se izvršavaju usluge prevoza, potrebom za uslugom prevoza na konkretnom lokalitetu u konkretnom periodu dana, kao i od broja digitalnih radnika na konkretnom lokalitetu. Međutim, kada na osnovu prikupljenih podataka (npr. o vremenskim prilikama, saobraćajnoj gužvi i slično) algoritam smatra da se može očekivati veća potražnja za uslugom prevoza na određenom lokalitetu, onda digitalnim radnicima na tom lokalitetu predstavlja podatke kako ima veći broj zainteresovanih korisnika usluga prevoza istovremeno prikazujući i sve višu naknadu za izvršenu uslugu. Na taj način, povećavajući cenu rada i prikazujući neistinite podatke, algoritam obezbeđuje prisustvo već broja digitalnih radnika za određeni vremenski period. Više o tome kod: Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky, Laura Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, CHI, 2015, 1604-1605.

¹³ Caplan, Robyn, Joan Donovan, Lauren Hanson, Jeanna Matthews, *Algorithmic Accountability: A Primer*, Data & Society, April 18 2018. Dostupno na internet adresi https://datasociety.net/wp-content/uploads/2018/04/Data_Society_Algorithmic_Accountability_Primer_FINAL-4.pdf

Verni pratilac opisane netransparetnosti u funkcionisanju algoritamskog menadžmenta jeste i *odsustvo objektivnosti prilikom donošenja tih automatizovanih odluka*. Od svih podataka koji se prikupljaju posredstvom algoritma platforme jedan je od naročite važnosti. Reč je o podacima koji se prikupljaju kroz evaluaciju rezultata prethodnog rada digitalnih radnika.¹⁴ Naime, nakon svakog izvršenog posla, radnik je podvrgnut ocenjivanju u pogledu toga kako je izvršio dodeljeni zadatak. Na osnovu ocene, radnik dalje gradi svoju reputaciju na konkretnoj platformi, koja kasnije predstavlja jedan od ključnih indikatora na osnovu kojeg se odvija selekcija digitalnih radnika za novi posao. A poverenje se gradi tako što ocenjivanje prethodnog rada sprovode oni koji su zainteresovani za novo vršenje rada – klijenti platforme. Logičan zaključak bio bi da je ocena radnika, tj. njihova reputacija na konkretnoj platformi, odraz kvaliteta njihovog rada.

Međutim, sami digitalni radnici nemaju osećaj da je njihova reputacija, te samim tim i status na konkretnoj platformi, isključivo rezultat toga kako oni izvršavaju svoje poslove.¹⁵ Nekada su niže ocene posledica pasivnog ponašanja klijenata,¹⁶ a više ocene njihovog dodatno motivisanog

¹⁴ James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell, *Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM*, Human Resource Management Journal, No. 1/2020, 126-127.

¹⁵ Sangeet Paul Choudary, *op. cit.*, 26.

¹⁶ Brojna istraživanja su pokazala da klijenti očekuju da zadatak bude obavljen na najbolji mogući način, te kada tako i bude, ne daju visoku ocenu, ili ne daju nikakvu ocenu, jer to se, prema njihovom shvatanju podrazumeva. Vidi: Chrysanthos Dellarocas, Charles A. Wood, *The sound of silence in online feedback: Estimating trading risks in the presence of reporting bias*, Management Science, No. 3/2008, 460-476; Chris Nosko, Steven Tadelis, *The limits of reputation in platform markets: An empirical analysis and field experiment*, National Bureau

aktivnog ponašanja,¹⁷ pri čemu ni jedno ni drugo ponašanje nema veze sa načinom vršenja rada digitalnog radnika, već sa načinom funkcionisanja same platforme. Neretko se dešava da klijenti budu nezadovoljni načinom na koji je radnik izvršio rad, zato što je posao radio na način kako mu je naloženo od strane same platforme.¹⁸ Klijenti, koji nisu upoznati sa načinom funkcionisanja platforme, u takvoj situaciji svoje nezadovoljstvo usmeravaju ka radniku, a ne ka samoj platformi, te se ceo posao okonča negativnim komentaram ili nedovoljno visokom ocenom od strane klijenta za radnika.¹⁹ Takođe, nije retka ni situacija u kojoj uzrok nepovoljne ocene ili negativnog komentara od strane klijenta bude uzrokovano nekim ličnim svojstvom radnika, poput rase, veroispovesti, nacionalnosti, ili čak izgleda uopšte.²⁰

of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper No. 20830, 2015. Dostupno na internet adresi https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20830/w20830.pdf

¹⁷ Takođe, istraživanja su pokazala da na platformama na kojima postoji obostrano ocenjivanje (poput i-a), dakle i klijenti ocenjuju digitalne radnike, ali i radnici ocenjuju klijente, sami klijenti dodeljuju više ocene radnicima za izvršen posao, kako bi izbegli da radnici njima ne daju niže ocene kao korisnicima platforme. Vidi: Gary Bolton, Ben Greiner, Axel Ockenfels, *Engineering trust: Reciprocity in the production of reputation information*, Management Science, No. 2/2013, 265-285.

¹⁸ Slikovit primer pronalazimo kod digitalnih radnika transportnih platformi koji od same platforme dobiju uputstvo kojom putanjom treba da se kreću prilikom obavljanja poslova transporta. Klijent koji smatra da je radnik vozio putanjom koja je vremenski ili kilometarski duže od alternativne, izbor putanje vidi kao odluku radnika, a ne platforme.

¹⁹ David Godes, José C. Silva, *Sequential and Temporal Dynamics of Online Opinion*, Marketing Science, No. 3/2012, 448-473.

²⁰ Eyal Ert, Aliza Fleischer, Nathan Magen, *Trust and Reputation in the Sharing Economy: The Role of Personal Photos on Airbnb*, Tourism Management, No. C/2016, 62-73; Benjamin Edelman, Michael Luca, Dan Svirsky, *Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment*, American Economic Journal: Applied Economics, No. 2/2017, 1-22.

Položaj radnika dodatno se komplikuje u slučaju kada požele da saznaju i eventualno osporavaju razloge zbog kojih su loše ocenjeni, ili zbog čega su dobili negativan komentar za svoj rad, naročito kada smatraju da to nije zaslužen. Retke su platforme koje ostavljaju mogućnost digitalnim radnicima da pokrenu postupak putem kojeg mogu da osporavaju okolnosti pod kojima su loše ocenjeni ili je njihov rad negativno komentarisano.²¹ Većina njih ili uopšte ne ostavlja takvu mogućnost ili je ona, ako postoji, svedena na puki formalizam, bez suštinske mogućnosti da se osporavaju takve ocene, odnosno komentari.²² Tako, *odluke donete kroz delovanje algoritamskog menadžmenta ostaju bez mogućnosti da budu osporene.*

Nepostojanje mogućnosti za radnika da se odbrani od negativnih ocena i komentara za koje smatra da su nezasluženi dodatno dobija na značaju sa činjenicom da, ne samo da sa nižom ukupnom ocenom radnik teže dolazi do novog posla, već na pojedinim platformama, ako ukupna ocena bude niža od određene granice, radnik automatski bude deaktiviran sa platforme ili suspendovan na određeno vreme.²³ Na taj način radnik gubi mogućnost da putem

²¹ Prema istraživanju MOR, kod takvih platformi, u 77% slučajeva, takvi postupci završe se u korist radnika, tj. utvrdi se da je nezaslužen negativno ocenjen ili komentarisano. Ali samo 31% ispitanih digitalnih radnika se uopšte odlučilo da pokrene ovakav postupak. Prema: ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021, 181.

²² Kod takvih platformi, iako formalno postoji mogućnost da se osporava negativna ocena ili komentar klijenta, postupak se zapravo okončava standardizovanim odgovorima od strane algoritma da radnik nije pokazao da ocena ili komentar nisu nezasluženi. Sarah O'Connor, *When your boss is an algorithm*, Financial Times, članak od dana 08.09.2016. godine. Dostupno na internet adresi <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.

²³ Na primer, na platformi *Uber*, ako ukupna ocena radnika bude niža od 4.6 od maksimalnih 5, dolazi do suspenzije naloga radnika na taj

svog rada na platformi obezbedi egzistenciju, dok se platforma suštinski ponaša kao poslodavac koji disciplinski sankcioniše, bez omogućavanja prava na odbranu kao jednog od osnovnih ljudskih prava.

Na kraju, jedan od najprisutnijih rizika u vezi sa upotrebom informacionih tehnologija u procesu rada ne zaobilazi ni delovanje algoritamskog menadžmenta. U pitanju *zaštita prava na privatnost radnika*. Naime, algoritam platformi ima značajnu ulogu u vezi sa organizacijom rada i nadzorom nad radom digitalnih radnika. Gotovo da nijedan segment rada koji se vrši posredstvom platforme nije instruisan ili nije kontrolisan od strane algoritamskog menadžmenta.²⁴ Štaviše, kako se troškovi prikupljanja i obrade podataka sve više smanjuju, tako poslodavci, odnosno digitalne platforme, sve više koriste različite algoritme za praćenje i kontrolu rada kojima se uspostavlja do sada nepoznat stepen nadzora.²⁵ Konkretni algoritamski mehanizmi orgnizacije rada i nadzora nad radom zavise prevashodno od vrste posla koji se obavlja posredstvom konkretne digitalne platforme. Sa tim u vezi primećujemo da što su

platformi. Na kojem nivou će biti postavljena granica za suspenziju ili deaktivaciju sa platforme zavisi od mesta u kojem se vrši rad, ali u proseku je ta granica preko ocene 4.5 što je izuzetno visoko. Prema: Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, European legal framework for “digital labour platforms”, European Commission, Luxembourg, 2018, 20.

²⁴ O različitim mehanizmima algoritamskog nadzora i kontrole rada više kod: Wolfie Christl, *Digitale bewachung und Kontrolle am Arbeitsplatz - Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?*, Cracked Labs, Wien, 2021.

²⁵ Jeremias Prassl, *Rewiring the Firm: Algorithmic management and the future of work*, OECD Forum Network, članak od dana 13.12.2021. godine. Dostupno na internet adresi <https://www.oecd-forum.org/posts/rewiring-the-firm-algorithmic-management-and-the-future-of-work?fbclid=IwAR2i3MTOF02kAgmiieGa7xFRFybzTeVdXSa95i15OwLjGGLpPG0oLTuUsU>

poslovi jednostavniji, utoliko je kontrola platforme nad takvim radom veća. Ovako neograničen nadzor i kontrola nad radom predstavljaju posebnu opasnost po pravo na privatnost radnika.

Šta da se radi?

U okviru prethodnog poglavlja videli smo koji su to negativni aspekti algoritamskog menadžmenta i kakve su njihove posledice na neka od fundamentalnih prava po osnovu rada. Iz toga proizlazi da je neophodno postaviti odgovarajući pravni okvir za funkcionisanje algoritamskog menadžmenta. Kao dva ključna aspekta prilikom kreiranja pomenutog pravnog okvira izdvajaju se uvođenje transparentnosti u funkcionisanje algoritamskog menadžmenta i uspostavljanje efikasnog postupka za zaštitu prava (digitalnih) radnika.

Poslednjih nekoliko godina stručna javnost ukazuje da je uvođenje transparentnosti u funkcionisanje algoritamskog menadžmenta ključni faktor za uspostavljanje legitimnih i zakonitih odnosa povodom rada.²⁶ Tako se otvaranje „crne kutije“ algoritamskog menadžmenta javlja kao *conditio sine qua non* za otklanjanje svih prethodno opisanih njegovih negativnih aspekata. Toga su (konačno) postali svesni i donosioci zakonodavnih odluka. Evropska unija (dalje: EU) je na samom kraju 2021. godine usvojila predlog Direktive o

²⁶ Abi Adams, *Technology and the labour market: the assessment*, Oxford Review of Economic Policy, No. 3/2018, 349–361; Henri Schildt, *Big data and organizational design – the brave new world of algorithmic management and computer augmented transparency*, Innovation: Management, Policy & Practice, No. 1/2017, 23–30; Heike Felzmann, Eduard Fosch Villaronga, Christoph Lutz, Aurelia Tamo-Larrieux, *Transparency you can trust: Transparency requirements for artificial intelligence between legal norms and contextual concerns*, Big Data & Society, No 1/2019, 1–14.

poboljšanju uslova rada posredstvom digitalnih platformi.²⁷ U ovom dokumentu nedostatak transparentnosti algoritamskog menadžmenta prepoznat je kao jedna od ključnih prepreka u ostvarivanju fundamentalnih prava po osnovu rada u savremenom digitalnom okruženju. Stoga je čitavo jedno poglavlje predloga direktive usmereno ka regulisanju funkcionisanja algoritamskog menadžmenta,²⁸ sa posebnim naglaskom na uvođenje transparentnosti u sisteme automatskog nadzora nad radom i automatizacije donošenja odluka koje imaju značajan uticaj na prava po osnovu rada.²⁹

Do konačnog usvajanja ovog dokumenta skrećemo pažnju na još jedan izvor u okviru EU kojim se uvodi obaveza poštovanja načela transparentnosti prilikom automatizovanog prikupljanja podataka. Reč je o Opštoj uredbi EU o zaštiti podataka o ličnosti koja je stupila na snagu 25. maja 2018. godine.³⁰ Ovaj dokument sadrži normativna rešenja brojnih spornih pitanja u vezi sa zaštitom ličnih podataka koja su se pojavila sa razvojem informacionih tehnologija, a u prvom redu sa razvojem interneta,³¹ sa glavnim ciljem da se građanima omogući da

²⁷ European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final.

²⁸ Poglavlje 4 predloga direktiva.

²⁹ Član 6 predloga direktive.

³⁰ 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, od dana 04.05.2016. godine.

³¹ Kao posebno značajno izdvajamo tzv. „pravo na zaborav“, odnosno pravo lica na brisanje ličnih podataka sa interneta. Šire o ovom pravu kod: Sloboda Midorović, *Pravo na brisanje podataka o ličnosti dostupnih na internetu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, br. 84/2019, 281-306.

„povrate kontrolu nad svojim podacima“.³²

U prethodnom poglavlju videli smo da algoritam platformi donosi niz odluka o pravima i obavezama digitalnih radnika, ali i da je čitav taj proces donošenja odluka do te mere automatizovan da gotovo i ne ostavlja prostor za njihovo preispitivanje, odnosno osporavanje. Ovakav način odlučivanja u suprotnosti je sa pravom na odbranu koje predstavlja jedno od osnovnih ljudskih prava i kao takvo prepoznato je u brojnim izvorima međunarodnog i domaćeg prava.³³ U cilju prevazilaženja negativnih aspekata algoritamskog menadžmenta koji se odnose na odsustvo objektivnosti prilikom donošenja odluka i nemogućnosti njihovog osporavanja vidimo u uspostavljanju procedura koje omogućavaju efikasnu zaštitu prava digitanih radnika. Konkretno rešenje prepoznavamo u implementaciji normi o zaštiti prava korisnika platformi iz Uredbe Evropske unije 2019/1150 o pravednim i transparentnim uslovima za poslovne korisnike usluga Internet posrednika.³⁴ Ovaj dokument predviđa nekoliko mogućnosti za rešavanje spornih pitanja koja nastanu iz odnosa platforme i korisnika. Od toga da su platforme dužne da imaju

³² Danilo Krivokapić, Jelena Adamović, Dunja Tasić, Andrej Petrovski, Petar Kalezić, Đorđe Krivokapić, *Vodič kroz Zakon o zaštiti podataka o ličnosti i GDPR: Tumačenje novog pravnog okvira*, Share Fondacija, 13. Dostupno na: https://www.sharefoundation.info/Documents/Vodic_ZZPL.pdf.

³³ Kao pravo na delotvorni pravni lek u članu 13 Zakona o ratifikaciji Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (*„Službeni list Srbije i Crne Gore – međunarodni ugovori“*, br. 9/2003); Kao pravo na jednaku zaštitu prava i na pravno sredstvo u članu 36 Ustava Republike Srbije (*„Službeni glasnik Republike Srbije“*, br. 98/2006).

³⁴ Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services, OJ L 186/57 od dana 11.07.2019. godine.

mehanizam za rešavanje sporova u okviru same platforme, koji mora biti lako dostupan, besplatan i efikasan, u smislu da ne sme dugo da traje,³⁵ preko obaveze da već u uslovima korišćenja moraju da odrede najmanje dva (spoljna) miritelja za mirno rešavanje sporova između korisnika i platforme,³⁶ do ustanovljavanja aktivne legitimacije za organizacije i udruženja koja zastupaju interese korisnika usluga platformi, kao i za državne organe, da pokrenu sudski mehanizam zaštite prava zagarantovanih Uredbom.³⁷

Pored uspostavljanja konkretnih procedura, efiksna zaštita prava radnika u automatizovanim procesima odlučivanja pretpostavlja i uključivanje ljudskog faktora u taj proces. Značaj uloge ljudskog faktora u okviru algoritmaskog menadžmenta prepoznat je i od strane EU gde se u tekstu predloga direktive uvodi obaveza da ljudski faktor preispita (značajne) odluke donete na bazi algoritma kao i da sprovodi nadzor nad funkcionisanjem celokupnog sistema automatskog procesa donošenja odluka.³⁸

³⁵ Član 11 Uredbe.

³⁶ Član 12 Uredbe.

³⁷ Član 14 Uredbe.

³⁸ Članovi 7 i 8 predloga direktive.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

005.5:004
004.9-057.16

БОЖИЧИЋ, Дарко, 1989-

Na šta mislimo kada kažemo --. Algoritamski menadžment i prava radnika / Darko Božičić. – Beograd : Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet, 2022 (Novi Sad : Sajnos). – 16 str. ; 18 cm. – (Edicija Trg)

Tiraž 100. – “Ova publikacija je nastala u okviru projekta ‘Program stipendija Fondacije za otvoreno društvo’ ...” → kolofon. – Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-82324-04-1

а) Менаџмент-- Информациона технологија б) Информациона технологија-- Радници

COBISS.SR-ID 65352457

