



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ  
NARODNA SKUPŠTINA REPUBLIKE SRPSKE**

---

**ЗАКОНОДАВНО – ПРАВНО ОДЈЕЉЕЊЕ  
ОДСЈЕК ЗА РАД СА ПОСЛАНИЦИМА**

**Број:02/4.02-1382/18**  
**Датум: 27. јул 2018. године**

**ПРАВО НА ШТРАЈК И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ УЧЕСТВУЈУ У ШТРАЈКУ**

**ИСТРАЖИВАЊЕ ПРИПРЕМИЛА:**  
**Ирена Дувњак**

**Истраживање не одражава званичан став Народне скупштине Републике Српске**

## САДРЖАЈ

УВОД .....	3
ВРСТЕ ШТРАЈКА .....	4
УСЛОВИ ЗА ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА.....	5
РЕПУБЛИКА СРПСКА .....	6
РЕПУБЛИКА СРБИЈА .....	8
РЕПУБЛИКА ХРВАТСКА.....	10
ЗАКЉУЧАК .....	12
ИЗВОРИ ПОДАТАКА .....	14

## УВОД

Према тренутно важећем Закону о штрајку<sup>1</sup>, штрајк је дефинисан као прекид рада који запослени организују ради заштите својих права по основу рада. Ријеч штрајк је етимолошки поријеклом из енглеског језика (*strike*) и означава удар, прекид рада, одбијање. Сваки прекид рада није аутоматски и штрајк, већ то постаје испуњењем одређених услова. Само онај прекид обављања радних активности који је организован, који представља заједничко и истовремено обустављање рада или радних активности, јесте штрајк. Такође, штрајк не мора нужно да буде прекид, већ је то и свако друго успоравање, односно онемогућавање одвијања процеса рада или процеса производње. Сљедеће важно обиљежје штрајка јесте то да исти изводе радници, запослени у одређеној производној организацији, са циљем остваривања одређених економских или политичких права. Право на штрајк улази у ред основних економски-социо-политичких права, чија је заштита осигурана како међународним документима, тако и најзначајнијим правним актима унутар једне државе (Устав<sup>2</sup>, Закон о раду<sup>3</sup>, Закон о штрајку итд).

Штрајк и право на штрајк зависе од правне регулативе и тренутног политичког система сваке државе. У неким системима штрајк је ограничен у великом обиму, мада је у свим демократским системима присутна тенденција признавања штрајка као основног економског права. У прилог томе говори и чињеница да је ово право у склопу корпуса економско-социјалних права признато и на међународном нивоу 1966. године доношењем Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима<sup>4</sup>. Овај пакт о људским правима донешен у оквиру дјеловања Уједињених нација међународни је инструмент легислативног карактера и државе које су га ратификовале имају обавезу да осигурају његову примјену.

Важно је нагласити да остваривање заштите колективних права радника у процесу рада подразумијева да се то чини уз поштовање обавезе мира, прописаних правила која важе за свако обустављање рада и радних процеса. То је у обостраном интересу, и послодаваца који на тај начин обезбјеђују несметано обављање своје дјелатности, али и радника који се на тај начин ефикасније боре за повољније услове рада. Из тог разлога позитивним законодавством су прецизно дефинисана правила понашања учесника у штрајку, о чему ће бити више ријечи у овом раду.

---

<sup>1</sup> Закон о штрајку („Службени гласник Републике Српске“, бр. 111/08).

<sup>2</sup> Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03, 98/03).

<sup>3</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16).

<sup>4</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине Организације уједињених нација 2200А (XXI) од 16. децембра 1966. године.

## ВРСТЕ ШТРАЈКА

Штрајк упозорења, као што му и само име каже, има за циљ да упозори послодавца да ће запослени ступити у штрајк уколико послодавац не испуни њихове захтјеве. О штрајку упозорења мора се донијети одлука и исти се мора најавити 24 часа прије ступања у штрајк. Овај штрајк, по правилу, траје само један сат.

Имајући у виду значај који одређене дјелатности имају за друштво и посљедице које би изазвао потпуни престанак рада, у дјелатностима од јавног интереса (здравство, образовање, саобраћај) штрајк се може остварити, али уз поштовање законом прописаних услова. Ти услови у првом реду подразумевају остваривање минимума процеса рада који је најчешће регулисан подзаконским актом за сваку од набројаних дјелатности. Минимум процеса рада неопходан је како би се остварило неометано функционисање система.

Генерални штрајк представља потпуно обустављање процеса рада и производње у читавој једној привредној грани. Како генерални штрајк представља обустављање процеса рада најчешће на територији цијеле државе, одлука о ступању у генерални штрајк доставља се репрезентативном удружењу послодавца, као и влади. Генерални штрајкови нису необична појава нарочито у земљама развијеног капитализма.

Штрајк глађу је такав штрајк у коме лице које сматра да су његова права повријеђена одбија храну, односно изгладњује се. Најчешће се јавља као вид политичке борбе којем прибјегавају затвореници приликом обрачунавања са политичким противницима. Један од најпознатијих случајева штрајка глађу догодио се осамдесетих година прошлог вијека, када се британска предсједница Владе Маргарет Тачер, оглушила о захтјеве затвореника Ирске републиканске армије који су започели штрајк глађу и тиме их послала у смрт<sup>5</sup>.

Имајући у виду концепт социјалистичке државе као радничке државе, институт штрајка радника најчешће није ни регулисан вежећим законодавствима таквих држава. Међутим, како је штрајк стварна појава која је неминовна у преговарачким односима на релацији радник-послодавац, тако је штрајк у социјалистичким режимима познат у пракси као „обустава рада“.

С обзиром на начин вршења, односно остваривања, штрајкове дијелимо на законите и незаконите (недозвољене), штрајкове упозорења, штрајкове изненађења, испрекидане штрајкове, кружне штрајкове, организоване и неорганизоване (дивље) штрајкове, штрајкове са окупацијом мјеста рада, дјелимичне и генералне штрајкове<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> English, R., The history of the IRA, Pan books, London, 2004, стр. 195-196.

<sup>6</sup> Буклијаш, Б., Колективно радно право, Правни факултет Универзитета у Сплиту, Сплит, 2006. год, стр. 130-142.

## УСЛОВИ ЗА ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Као што је наведено у уводу, сваки прекид рада није штрајк. Да би штрајк био признат као такав и да би радници уживали права која исти са собом носи, односно остварили заштиту својих права и интереса, штрајк мора бити легитиман и легалан. Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских права и интереса по основу рада. Дакле, први услов који прекид рада мора да испуњава јесте заштита економских права. Запослени који обуставу рада користе као вид политичке борбе неће уживати загарантована права и таква обустава ће се сматрати незаконитом. Како би се остварио коначни циљ штрајка, то јест послодавац приморао да испуни захтјеве радника, неопходно је испунити све предуслове добре организације штрајка. Да би штрајк успио неопходно је да постоји јака, финансијски независна синдикална организација. Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган репрезентативног синдиката или више од половине запослених код тог послодавца. Дакле, неопходна је и одлука више од половине радника да се ступи у штрајк. Такође, потребно је спријечити појаву тзв. штрајкбрехера (њем. *Streikbrecher*), то јест радника који желе да раде за вријеме штрајка, и у том циљу организовати радничке страже. Да би штрајк био успјешно организован потребно је прецизно дефинисати, у првом реду, захтјеве радника. Остали елементи који се наводе у одлуци о ступању у штрајк су вријеме, мјесто и начин одржавања штрајка, као и одређивање органа који ће заступати интересе радника.

Интересантна су нека законска рјешења у упоредном праву<sup>7</sup> :

- У неким државама (Велика Британија, Ирска) су присутне дуге најаве штрајка, које трају и до 6 мјесеци;
- Обавезан пристанак радника на штрајк у писаној форми (Велика Британија, Канада, САД);
- Споразум послодавца и инспекције рада (ДР Конго);
- Обавјештавање друге стране препорученим писмима или путем јавног биљежника (Египат, Турска);
- Обавезу провођења штрајка унутар датог периода и одузимањем права на преговоре уколико се исти не спроведе (Турска);
- Забрањено постављање плаката који би могли да нанесу штету угледу послодавца (Аустралија);
- Захтијевање од синдиката да се јачина разгласног система смањи на минимум (Индонезија);
- Обавезу синдиката да докаже суду да је штрајк законит (Румунија).

---

<sup>7</sup> Извјештај Експертске комисије о примјени Конвенције и препорука, 105. засједање, Међународна организација рада, 2016.

## РЕПУБЛИКА СРПСКА

Према важећем Закону о штрајку радници слободно одлучују о учешћу у штрајку. Тиме је право на штрајк загарантовано истовремено и као право и као слобода радника. Иако ово право спада у ред индивидуалних права сваког радника оно се манифестује и реализује колективним дјеловањем у организацији синдиката.

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган репрезентативног синдиката, али то може учинити и било који други синдикат којег подржи више од половине запослених код послодавца. Одлука о ступању у штрајк је обавезна и садржи захтјеве радника, као и начин и вријеме и мјесто одржавања штрајка. Штрајк се мора најавити послодавцу и то најкасније седам дана прије дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа прије почетка штрајка упозорења.

Радници су обавезни формирати штрајкачки одбор који би заступао њихове интересе и чији састав такође мора бити наведен у одлуци. Штрајкачки одбор и послодавац дужни су да претходно настали спор покушају ријешити мирним путем, споразумно или пред посебним тијелом за мирење. Уколико се спор не ријешу у року од тридесет дана од почетка штрајка, стране могу да изнесу спор на арбитражу. Арбитража се састоји од три члана, од којих стране у спору именују по једног члана, а трећег члана именује министар рада и борачко-инвалидске заштите са листе арбитра коју утврђује Економско-социјални савјет Републике Српске. Овлаштења, начин рада и одлучивање арбитраже одређују се споразумом страна у спору.

Штрајкачки одбор и радници који штрајк организују дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбједност и здравље људи и безбједност имовине, спречава наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка. Штрајкачки одбор и радници који учествују у штрајку не смију спречавати послодавца да користи и располаже средствима којима обавља дјелатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде. Послодавац је, насупрот томе, дужан да обезбиједи кориштење одговарајућих просторија и потребне административно-техничке и комуникационе услуге. Послодавцу се неминовно наноси штета за вријеме штрајка јер долази до обуставе производње, не пружају се услуге, нема размјене и повећања профита.

Организовање штрајка и учешће у истом не може бити основ за повреду радне дисциплине, за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности радника, за удаљавање радника и не може за посљедицу имати отказ уговора о раду.

Радник који учествује у штрајку нема право на накнаду плате за вријеме одсуствовања с рада због учешћа у штрајку, осим уколико се не ради о штрајку који се организује управо због неисплаћених плата и који не траје дуже од 12 дана. Ова правила не важе за раднике који обављају послове у дјелатностима од општег интереса. Ови радници су у обавези организовати минимум процеса рада који обезбјеђује сигурност људи и имовине или је незамјенљив услов живота и рада грађана. Стога радници који су дужни да раде за вријеме штрајка имају право на плату која мора бити сразмјерна времену проведеном на раду.

Радници имају право на пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање, као и право на осигурање у случају незапослености.

У току штрајка послодавац не може запошљавати нова лица која би замијенила учеснике у штрајку, осим у случајевима ако су угрожени: безбједност лица и имовине, обављање минимума процеса рада и извршавање међународних обавеза. На овај начин настоји се спријечити злоупотреба од стране послодавца и демотивисаност радника да учествују у штрајку из страха од губитка радног мјеста.

Инспекцијски надзор над примјеном Закона о штрајку врши Републичка инспекција рада у складу са Законом о инспекцијама у Републици Српској<sup>8</sup>.

Послодавац, штрајкачки одбор и представници репрезентативног или другог синдиката дужни су да омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад надлежном инспектору рада.

---

<sup>8</sup> Закон о инспекцијама у Републици Српској, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 74/2010, 109/2012, 117/2012, 44/2016).

## РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Законска рјешења у погледу права на штрајк готово су идентична у земљама у окружењу. Разлог за то треба тражити у тенденцији преузимања раније важећег законодавства и сличних правних схватања.

У складу са претходно наведеним, Закон о штрајку Републике Србије<sup>9</sup> и Закон о штрајку Републике Српске садрже слична рјешења.

Једна од разлика између ова два закона јесу одредбе о арбитражном рјешавању спора између радника и послодавца. Као што је већ наведено, Закон о штрајку Републике Српске предвиђа да уколико се спор не ријеши у року од тридесет дана од почетка штрајка, стране у спору могу да спор изнесу пред арбитражу. За разлику од овог, Закон о штрајку Републике Србије уопште не спомиње рјешавање спора путем арбитраже. Ипак, предвиђена је обавеза страна у спору да покушају да споразумно ријеше спор, као и могућност да се у преговоре о рјешавању укључе и представници синдиката, удружења послодаваца итд.

Сљедеће разлике огледају се у казним одредбама које предвиђа Закон о штрајку Републике Србије, за разлику од домаћег закона који ову материју не регулише.

Закон о штрајку Републике Србије дефинише услове за новчану казну. У погледу висине истих, новчане казне за прекршаје одређене овим законом измијењене су Законом о изменама закона којима су одређене новчане казне за привредне преступе и прекршаје<sup>10</sup> који предвиђа да најмања мјера новчане казне која се може прописати за правно лице износи 10.000, а највећа 3.000.000 динара. Најмања мјера новчане казне која се може изрећи одговорном лицу износи 2.000 динара, а највећа 200.000 динара.

Предузеће или друго правно лице казниће се за прекршај уколико:

- 1) Не обезбиједи минимум процеса рада утврђен општим актом или тај минимум уопште не пропише;
- 2) Ако у току штрајка прими на рад лица која би замијенила учеснике у штрајку;
- 3) Ако спречава запослене да учествују у штрајку или употрејеби мјере принуде ради окончања штрајка или ако предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Такође, за прекршај ће бити кажњен и члан штрајкачког одбора и запослени који спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде, као и запослени који одбијају да обезбиједи минимум процеса рада или да изврше налоге послодавца.

Што се тиче сличности између законских рјешења у Републици Српској и Републици Србији, као што је речено на почетку, право на штрајк регулисано је на готово истовјетан начин у оба закона која регулишу ову материју. Тако се штрајк у Републици Србији може организовати у предузећу или другом правном лицу или физичком лицу које обавља неку привредну дјелатност или услугу. За овакав штрајк уобичајено се користи назив „штрајк код послодавца“, док поред тога постоје и штрајк у грани или дјелатности и генерални штрајк. Још једна врста штрајка која је предвиђена Законом о штрајку јесте и штрајк упозорења, који може

<sup>9</sup> Закон о штрајку („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Службени гласник Републике Србије“, бр. 101/2005 и 103/2012- одлука Уставног суда).

<sup>10</sup> Закон о изменама закона којима су одређене новчане казне за привредне преступе и прекршаје, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 101/2005).



трајати најдуже један сат, а који се спроводи како би се издејствовали захтјеви радника и притом спријечила могућност сукоба већих размјера и привредних губитака. Такође, штрајк упозорења најчешће служи отварању и појачавању могућности за преговоре са послодавцима.

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката одређен општим актом којом се прецизно дефинишу захтјеви радника, начин, мјесто и вријеме ступања у штрајк, као и састав штрајкачког одбора који заступа интересе радника у штрајку. Између појмова „синдикат одређен општим актом“ и „репрезентативни синдикат“ може се повући паралела будући да се услови за репрезентативност утврђују законом.

Штрајкачки одбор обавезан је најавити штрајк достављањем наведене одлуке послодавцу најкасније пет дана прије дана одређеног за ступање у штрајк. Поређења ради, тај рок у Републици Српској износи седам дана. Како су од дана најаве штрајка стране у спору обавезне да покушају споразумно ријешити настали радни спор, додатна два дана свакако чине разлику у поступку рјешавања истог.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смију спречавати запослене који учествују у штрајку да раде, нити могу спречавати послодавца да користи и располаже средствима која су му потребна за обављање дјелатности.

Закон предвиђа да штрајк престаје споразумом страна у спору, односно одлуком већине запослених или синдиката. С обзиром на то да Закон о штрајку Републике Србије не регулише поступак пред арбитражом, тако ни арбитражна одлука није основ за престанак штрајка, док у Републици Српској јесте. Спорно је међутим, да ли је за престанак штрајка потребна формална одлука или је довољно да је штрајк фактички престао.

## РЕПУБЛИКА ХРВАТСКА

Право на штрајк у хрватском законодавству регулисано је Законом о раду<sup>11</sup>. Синдикати имају право позвати на штрајк и спровести га у сврху заштите и остваривања привредних и социјалних интереса својих чланова, те због неисплате плате, дијела плате или накнаде плате.

Штрајк се мора најавити послодавцу, односно удружењу послодаваца против којег је усмјерен, а штрајк солидарности послодавцу код којег се тај штрајк организује. Штрајк солидарности је посебна врста штрајка који једна група радника организује као знак подршке другој групи која је започела штрајк, неријетко потпуно различитих професија или чак различитих регија.

Уколико је у питању рјешавање колективних радних спорова, односно спорова о склапању, измјенама или допунама колективног уговора, потребно је испунити посебан услов када је ријеч о репрезентативности синдиката који је овлашћен за спровођење и организовање штрајка. Само они синдикати којима је у складу са посебним прописима утврђена репрезентативност за колективно преговарање и склапање колективног уговора имају право позивања на штрајк и његовог спровођења.

Такође, хрватско законодавство предвиђа обавезу најављивања штрајка и обавезу мирења. Штрајк се мора најавити послодавцу, односно удружењу послодаваца против којег је усмјерен писмом у коме се морају назначити разлози за штрајк, мјесто, дан и вријеме почетка штрајка, као и начин његовог провођења. Штрајк се не смије започети прије окончања поступка мирења или другог начина мирног рјешавања спора, у случају да је исти предвиђен посебним прописима или да су се стране тако споразумјеле. Штрајк солидарности, напротив, може се започети и пријеведеног поступка мирења, али не прије истека рока од два дана од дана почетка штрајка у чију се подршку организује.

Интересантан је податак да учесници у штрајку, према хрватском Закону о раду, имају право на накнаду плате и остале додатке који се могу умањити сразмјерно времену проведеном у штрајку.

За разлику од важећих законских рјешења у Републици Србији и Републици Српској, хрватски Закон о раду предвиђа могућност искључења с рада тзв. лок-аута (енг. lock-out), односно контрамјере која стоји на располагању послодавцу на започети штрајк. То је уједно и први услов који мора бити испуњен, послодавац може одговорити само на штрајк који је већ започео. Искључење с рада не смије започети прије истека рока од осам дана од почетка штрајка. Број радника не смије бити већи од половине радника у штрајку. Радници који су искључени с рада имају право само на уплату доприноса по најнижој основици.

Што се тиче посљедица организовања или учествовања у штрајку, Законом је изричито прописано да наведено не представља основ за повреду обавезе из радног односа. Ово значи да радник не може бити стављен у неповољнији положај у односу на друге раднике који нису учесници штрајка, нити му се може отказати уговор о раду. Неоходан услов за заштиту права радника у штрајку јесте услов легалитета штрајка, што значи да штрајк мора бити организован у складу са одредбама закона, колективног уговора и правилима синдиката. Раднику се може отказати уговор о раду само уколико штрајк у којем је учествовао није испуњавао

---

<sup>11</sup> Закон о раду („Народне новине“, бр. 93/14, 127/17).

овај услов или уколико за вријеме штрајка учини другу тешку повреду обавеза из радног односа.

Колики је значај услова законитости штрајка говори и чињеница да је Законом о раду предвиђена и судска заштита послодавца. У случају штрајка који је организован или се води супротно одредбама Закона, послодавац може, од стране надлежног суда, захтијевати забрану таквог штрајка. Сходно томе, послодавац има право и на накнаду штете која му је причињена организовањем и вођењем таквог штрајка.

Хрватско радно законодавство прави разлику између арбитражног рјешавања спорова и поступка мирења. Ова два института, иако слична по својој природи, разликују се у погледу питања која се рјешавају, као и начина рјешавања спора. Поступак мирења предвиђен је за сваки случај спора који може довести до штрајка или другог облика индустријске акције. Странама у спору остављена је и могућност да уговором предвиде другачији начин мирног рјешавања спора. Поступак мирења спроводи миритељ којег стране у спору бирају споразумно или са листе коју утврђује Економско-социјални савјет.

Са друге стране, арбитражном рјешавању колективних радних спорова прибјегава се у случају већ насталог спора. Именовање арбитра, арбитражног вијећа или друга питања арбитражног поступка уређују се колективним уговором или споразумом страна по настанку спора. У том споразуму стране одлучују о питању које износе пред арбитражу и одлучивање је могуће само о том питању. Уколико се спор води поводом погрешне примјене или тумачења закона, арбитража ће своју одлуку темељити на закону или другом пропису; ако се ради о спору о склапању, измјени или допуни колективног уговора, арбитража ће своју одлуку темељити на критеријумима правичности. У том случају, арбитражна одлука има снагу колективног уговора.

Арбитражна одлука је, сходно својој правној природи, коначна и против ње не постоји могућност подношења правних лијекова.

## ЗАКЉУЧАК

Право на штрајк резултат је многобројних борби радника широм свијета које су трајале деценијама. Свака савремена држава са демократским тенденцијама настоји обезбиједити одређен корпус основних права својим грађанима, те их заштитити путем законодавне регулативе. Право на штрајк признато је као основно економско право радника и загарантовано је и на међународном нивоу, првенствено конвенцијама Међународне организације рада. Такође, Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода признаје право на слободу удруживања, гдје спада и оснивање синдиката, а новијом праксом Суда заштићено је и право на штрајк.

Оно што је контрадикторно са претходно наведеним јесте постојање све више уочљивог тренда – све јаче репресије над радницима у штрајку. Ограничавање овог права манифестује се кроз неколико видова, најприје великом разликом у погледу синдикалног организовања у јавном и приватном сектору, односно практично непостојећих услова у другом. Јавне власти не могу утицати нити осигурати оснивање синдиката у приватном сектору, а сами радници не располажу потребним инструментима и капацитетима самоорганизовања. Још један од видова ограничавања јесте искључење неколико група радника (јавних службеника, радника у дјелатностима од општег интереса) прописивањем минимума процеса рада, што је правни стандард који омогућава широко тумачење и оставља простор да се велики број дјелатности означи као нужан, есенцијалан, од јавног интереса. Са друге стране, и након што радници ступе у штрајк, то право им се ограничава законским мјерама које послодавцу и држави нуде моћне инструменте за дјелотворно сузбијање.

Изнесене анализе законских рјешења указују на чињеницу да се штрајк још увијек сматра негативном појавом, начином за онемогућавање одвијања процеса рада, појавом која неизбежно доводи до губитака у производњи, а не као (често и једино) средство акције које је на располагању радницима у борби за загарантована права из радног односа. Самим тим, примарна интенција законодавца је, нажалост, ограничавање овог радничког права путем одређивања процедуре и корака који се морају испунити како штрајк не би био проглашен незаконитим. Претходне најаве штрајка, писане форме, одобрења инспекција, ограничавање локалитета и најважније, минимум процеса рада неки су од фактора који онемогућавају ефикасност штрајка. Посебан проблем јавља се управо код института минимума процеса рада који је прешироко постављен и најчешће дефинисан упућујућим нормама, те би мијењање појма јавних дјелатности истовремено значило и промјену овог института у домену штрајка, а да се при томе не мијења сам закон о штрајку.

Сужавање права на штрајк представља велики корак уназад за раднички покрет. Репресивне мјере и ограничења представљају напад на синдикално организовање и колективно преговарање, напад на основни демократски принцип – слободу удруживања. Право на штрајк је на удару, међутим, свакодневни свијетли примјери радника из цијелог свијета који настављају да штрајкују упркос репресији показатељ су да је борба за ово право борба која се води сваки дан, као и да је кључ за рјешавање овог проблема у јачању веза и односа на релацији радник- послодавац- држава.

Штрајк мора представљати начин да се дође до најбољег рјешења за обје стране, компромиса за послодавце и раднике, а не служити као средство злоупотребе које доводи до конфликта. Да би био што ефикаснији, поред добре организације и квалитетног вођења, потребно је да социјални партнери уочавањем грешака из претходно вођених штрајкова побољшају успјешност оног који се тренутно води.

У овом раду изложени су само неки од аспеката штрајка и основних законских рјешења у упоредном праву. Штрајк, као најчешћи облик индустријске акције, свакако представља један сложен механизам и средство којим се настоји остварити дијалог између социјалних партнера, те га је потребно детаљније анализирати, како у погледу правног тако и фактичког дјеловања. Управо би овакве и сличне компаративне анализе могле послужити у одабиру најбољег рјешења у будућем регулисању питања штрајка у погледу циљева и начина која је истим неопходно боље регулисати.

## ИЗВОРИ ПОДАТАКА

1. Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03, 98/03)
2. Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16)
3. Закон о штрајку („Службени гласник Републике Српске“, бр. 111/08)
4. Закон о инспекцијама у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, бр. 74/2010, 109/2012, 117/2012, 44/2016)
5. Закон о штрајку („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Службени гласник Републике Србије“, бр. 101/2005 и 103/2012- одлука Уставног суда)
6. Закон о изменама закона којима су одређене новчане казне за привредне преступе и прекршаје („Службени гласник Републике Србије“, бр. 101/2005)
7. Закон о раду („Народне новине“, бр. 93/14, 127/17)
8. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине Уједињених Нација 2200А (XXI) од 16. децембра 1966. године
9. Извјештај Експертске комисије о примјени Конвенције и препорука, 105. засједање, Међународна организација рада, 2016.
10. English, R., The history of the IRA, Pan books, London, 2004, стр. 195-196.
11. Буклијаш, Б., Колективно радно право, Правни факултет Универзитета у Сплиту, Сплит, 2006. год, стр. 130-142.