

**NARODNA SKUPŠTINA REPUBLIKE SRPSKE**

**NARODNA SKUPŠTINA REPUBLIKE SRPSKE**

............................................................................................................................................................................................................................

**ZAKONODAVNO-PRAVNO ODJELjENjE**

**ODSJEK ZA RAD SA POSLANICIMA**

**Broj:02/4.02-1382/18**

**Datum: 27. jul 2018. godine**

**PRAVO NA ŠTRAJK I OBAVEZE ZAPOSLENIH KOJI UČESTVUJU U ŠTRAJKU**

**ISTRAŽIVANjE PRIPREMILA:**

**Irena Duvnjak**

**Istraživanje ne odražava zvaničan stav Narodne skupštine Republike Srpske**

**SADRŽAJ**

[SADRŽAJ 2](#_Toc2077970)

[UVOD 3](#_Toc2077971)

[VRSTE ŠTRAJKA 4](#_Toc2077972)

[USLOVI ZA ORGANIZOVANjE ŠTRAJKA 5](#_Toc2077973)

[REPUBLIKA SRPSKA 6](#_Toc2077974)

[REPUBLIKA SRBIJA 8](#_Toc2077975)

[REPUBLIKA HRVATSKA 10](#_Toc2077976)

[ZAKLjUČAK 12](#_Toc2077977)

[IZVORI PODATAKA 14](#_Toc2077978)

# UVOD

Prema trenutno važećem Zakonu o štrajku[[1]](#footnote-1), štrajk je definisan kao prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih prava po osnovu rada. Riječ štrajk etimološki vodi porijeklo iz engleskog jezika (*strike*) i označava udar, prekid rada, odbijanje. Svaki prekid rada nije automatski i štrajk već to postaje ispunjenjem određenih uslova. Samo onaj prekid obavljanja radnih aktivnosti koji je organizovan, koji predstavlja zajedničko i istovremeno obustavljanje rada ili radnih aktivnosti, jeste štrajk. Takođe, štrajk ne mora nužno da bude prekid, već je to i svako drugo usporavanje, odnosno onemogućavanje odvijanja procesa rada ili procesa proizvodnje. Sljedeće važno obilježje štrajka jeste to da isti izvode radnici, zaposleni u određenoj proizvodnoj organizaciji, sa ciljem ostvarivanja određenih ekonomskih ili političkih prava. Pravo na štrajk ulazi u red osnovnih ekonomski-socio-političkih prava, čija je zaštita osigurana kako međunarodnim dokumentima, tako i najznačajnijim pravnim aktima unutar jedne države (Ustav[[2]](#footnote-2), Zakon o radu[[3]](#footnote-3), Zakon o štrajku itd).

Štrajk i pravo na štrajk zavise od pravne regulative i trenutnog političkog sistema svake države. U nekim sistemima štrajk je ograničen u velikom obimu, mada je u svim demokratskim sistemima prisutna tendencija priznavanja štrajka kao osnovnog ekonomskog prava. U prilog tome govori i činjenica da je ovo pravo u sklopu korpusa ekonomsko-socijalnih prava priznato i na međunarodnom nivou 1966. godine donošenjem Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima[[4]](#footnote-4). Ovaj pakt o ljudskim pravima donešen u okviru djelovanja Ujedinjenih nacija međunarodni je instrument legislativnog karaktera i države koje su ga ratifikovale imaju obavezu da osiguraju njegovu primjenu.

Važno je naglasiti da ostvarivanje zaštite kolektivnih prava radnika u procesu rada podrazumijeva da se to čini uz poštovanje obaveze mira, propisanih pravila koja važe za svako obustavljanje rada i radnih procesa. To je u obostranom interesu i poslodavaca koji na taj način obezbjeđuju nesmetano obavaljanje svoje djelatnosti, ali i radnika koji se na taj način efikasnije bore za povoljnije uslove rada. Iz tog razloga pozitivnim zakonodavstvom su precizno definisana pravila ponašanja učesnika u štrajku, o čemu će biti više riječi u ovom radu.

# VRSTE ŠTRAJKA

*Štrajk upozorenja*, kao što mu i samo ime kaže, ima za cilj da upozori poslodavca da će zaposleni stupiti u štrajk ukoliko poslodavac ne ispuni njihove zahtjeve. O štrajku upozorenja mora se donijeti odluka i isti se mora najaviti 24 časa prije stupanja u štrajk. Ovaj štrajk, po pravilu, traje samo jedan čas.

Imajući u vidu značaj koji određene djelatnosti imaju za društvo i posljedice koje bi izazvao potpuni prestanak rada, u djelatnostima od javnog interesa (zdravstvo, obrazovanje, saobraćaj) štrajk se može ostvariti, ali uz poštovanje zakonom propisanih uslova. Ti uslovi u prvom redu podrazumijevaju ostvarivanje minimuma procesa rada koji je najčešće regulisan podzakonskim aktom za svaku od nabrojanih djelatnosti. Minimum procesa rada neophodan je kako bi se ostvarilo neometano funkcionisanje sistema.

*Generalni štrajk* predstavlja potpuno obustavljanje procesa rada i proizvodnje u čitavoj jednoj privrednoj grani. Kako generalni štrajk predstavlja obustavljanje procesa rada najčešće na teritoriji cijele države, odluka o stupanju u generalni štrajk dostavlja se reprezentativnom udruženju poslodavaca, kao i vladi. Generalni štrajkovi nisu neobična pojava naročito u zemljama razvijenog kapitalizma.

*Štrajk glađu* je takav štrajk u kome lice koje smatra da su njegova prava povrijeđena odbija hranu, odnosno izgladnjuje se. Najčešće se javlja kao vid političke borbe kojem pribjegavaju zatvorenici prilikom obračunavanja sa političkim protivnicima. Jedan od najpoznatijih slučajeva štrajka glađu dogodio se osamdesetih godina prošlog vijeka, kada se britanska predsjednica Vlade Margaret Tačer oglušila o zahtjeve zatvorenika Irske republikanske armije koji su započeli štrajk glađu i time ih poslala u smrt[[5]](#footnote-5).

Imajući u vidu koncept socijalističke države kao radničke države, institut štrajka radnika najčešće nije ni regulisan vežećim zakonodavstvima takvih država. Međutim, kako je štrajk stvarna pojava koja je neminovna u pregovaračkim odnosima na relaciji radnik–poslodavac, tako je štrajk u socijalističkim režimima poznat u praksi kao *obustava rada*.

S obzirom na način vršenja, odnosno ostvarivanja, štrajkove dijelimo na: zakonite i nezakonite (nedozvoljene), štrajkove upozorenja, štrajkove iznenađenja, isprekidane štrajkove, kružne štrajkove, organizovane i neorganizovane (divlje) štrajkove, štrajkove sa okupacijom mjesta rada, djelimične i generalne štrajkove[[6]](#footnote-6).

# USLOVI ZA ORGANIZOVANjE ŠTRAJKA

Kao što je navedeno u uvodu, svaki prekid rada nije štrajk. Da bi štrajk bio priznat kao takav i da bi radnici uživali prava koja isti sa sobom nosi, odnosno ostvarili zaštitu svojih prava i interesa, štrajk mora biti legitiman i legalan. Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih prava i interesa po osnovu rada. Dakle, prvi uslov koji prekid rada mora da ispunjava jeste zaštita ekonomskih prava. Zaposleni koji obustavu rada koriste kao vid političke borbe neće uživati zagarantovana prava i takva obustava će se smatrati nezakonitom. Kako bi se ostvario konačni cilj štrajka, to jest poslodavac primorao da ispuni zahtjeve radnika, neohodno je ispuniti sve preduslove dobre organizacije štrajka. Da bi štrajk uspio neophodno je da postoji jaka, finansijski nezavisna sindikalna organizacija. Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Dakle, neophodna je i odluka više od polovine radnika da se stupi u štrajk. Takođe, potrebno je spriječiti pojavu tzv. štrajkbrehera (njem. *Streikbrecher*), to jest radnika koji žele da rade za vrijeme štrajka i u tom cilju organizovati radničke straže. Da bi štrajk bio uspješno organizovan potrebno je precizno definisati, u prvom redu, zahtjeve radnika. Ostali elementi koji se navode u odluci o stupanju u štrajk su vrijeme, mjesto i način održavanja štrajka, kao i određivanje organa koji će zastupati interese radnika.

Interesantna su neka zakonska rješenja u uporednom pravu[[7]](#footnote-7) :

* U nekim državama (Velika Britanija, Irska) su prisutne duge najave štrajka, koje traju i do šest mjeseci;
* Obavezan pristanak radnika na štrajk u pisanoj formi (Velika Britanija, Kanada, SAD);
* Sporazum poslodavca i inspekcije rada (DR Kongo);
* Obavještavanje druge strane preporučenim pismima ili putem javnog bilježnika (Egipat, Turska);
* Obavezu provođenja štrajka unutar datog perioda i oduzimanjem prava na pregovore ukoliko se isti ne sprovede (Turska);
* Zabranjeno postavljanje plakata koji bi mogli da nanesu štetu ugledu poslodavca (Australija);
* Zahtijevanje od sindikata da se jačina razglasnog sistema smanji na minimum (Indonezija);
* Obavezu sindikata da dokaže sudu da je štrajk zakonit (Rumunija).

# REPUBLIKA SRPSKA

Prema važećem Zakonu o štrajku radnici slobodno odlučuju o učešću u štrajku. Time je pravo na štrajk zagarantovano istovremeno i kao pravo i kao sloboda radnika. Iako ovo pravo spada u red individualnih prava svakog radnika ono se manifestuje i realizuje kolektivnim djelovanjem u organizaciji sindikata.

Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata, ali to može učiniti i bilo koji drugi sindikat kojeg podrži više od polovine zaposlenih kod poslodavca. Odluka o stupanju u štrajk je obavezna i sadrži zahtjeve radnika, kao i način i vrijeme i mjesto održavanja štrajka. Štrajk se mora najaviti poslodavcu i to najkasnije sedam dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno dvadeset četiri časa prije početka štrajka upozorenja.

Radnici su obavezni formirati štrajkački odbor koji bi zastupao njihove interese i čiji sastav takođe mora biti naveden u odluci. Štrajkački odbor i poslodavac dužni su da prethodno nastali spor pokušaju riješiti mirnim putem, sporazumno ili pred posebnim tijelom za mirenje. Ukoliko se spor ne riješi u roku od trideset dana od početka štrajka, strane mogu da iznesu spor na arbitražu. Arbitraža se sastoji od tri člana, od kojih strane u sporu imenuju po jednog člana, a trećeg člana imenuje ministar rada i boračko-invalidske zaštite sa liste arbitara koju utvrđuje Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske. Ovlaštenja, način rada i odlučivanje arbitraže određuju se sporazumom strana u sporu.

Štrajkački odbor i radnici koji štrajk organizuju dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbjednost i zdravlje ljudi i bezbjednost imovine, sprečava nanošenje neposredne materijalne štete i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka. Štrajkački odbor i radnici koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati poslodavca da koristi i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost, niti da sprečavaju zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade. Poslodavac je, nasuprot tome, dužan da obezbijedi korištenje odgovarajućih prostorija i potrebne administrativno-tehničke i komunikacione usluge. Poslodavcu se neminovno nanosi šteta za vrijeme štrajka jer dolazi do obustave proizvodnje, ne pružaju se usluge, nema razmjene i povećanja profita.

Organizovanje štrajka i učešće u istom ne može biti osnov za povredu radne discipline, za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti radnika, za udaljavanje radnika i ne može za posljedicu imati otkaz ugovora o radu.

Radnik koji učestvuje u štrajku nema pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s rada zbog učešća u štrajku, osim ukoliko se ne radi o štrajku koji se organizuje upravo zbog neisplaćenih plata i koji ne traje duže od dvanaest dana. Ova pravila ne važe za radnike koji obavljaju poslove u djelatnostima od opšteg interesa. Ovi radnici su u obavezi organizovati minimum procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana. Stoga radnici koji su dužni da rade za vrijeme štrajka imaju pravo na platu koja mora biti srazmjerna vremenu provedenom na radu.

Radnici imaju pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, kao i pravo na osiguranje u slučaju nezaposlenosti.

U toku štrajka poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim u slučajevima ako su ugroženi: bezbjednost lica i imovine, obavljanje minimuma procesa rada i izvršavanje međunarodnih obaveza. Na ovaj način nastoji se spriječiti zloupotreba od strane poslodavca i demotivisanost radnika da učestvuju u štrajku iz straha od gubitka radnog mjesta.

Inspekcijski nadzor nad primjenom Zakona o štrajku vrši Republička inspekcija rada u skladu sa Zakonom o inspekcijama u Republici Srpskoj[[8]](#footnote-8).

Poslodavac, štrajkački odbor i predstavnici reprezentativnog ili drugog sindikata dužni su da omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad nadležnom inspektoru rada.

# REPUBLIKA SRBIJA

Zakonska rješenja u pogledu prava na štrajk gotovo su identična u zemljama u okruženju. Razlog za to treba tražiti u tendenciji preuzimanja ranije važećeg zakonodavstva i sličnih pravnih shvatanja.

U skladu sa prethodno navedenim, Zakon o štrajku Republike Srbije[[9]](#footnote-9) i Zakon o štrajku Republike Srpske sadrže slična rješenja.

Jedna od razlika između ova dva zakona jesu odredbe o arbitražnom rješavanju spora između radnika i poslodavca. Kao što je već navedeno, Zakon o štrajku Republike Srpske predviđa da ukoliko se spor ne riješi u roku od trideset dana od početka štrajka, strane u sporu mogu da spor iznesu pred arbitražu. Za razliku od ovog, Zakon o štrajku Republike Srbije uopšte ne spominje rješavanje spora putem arbitraže. Ipak, predviđena je obaveza strana u sporu da pokušaju da sporazumno riješe spor, kao i mogućnost da se u pregovore o rješavanju uključe i predstavnici sidikata, udruženja poslodavaca itd.

Sljedeće razlike ogledaju se u kaznenim odredbama koje predviđa Zakon o štrajku Republike Srbije, za razliku od domaćeg zakona koji ovu materiju ne reguliše.

Zakon o štrajku Republike Srbije definiše uslove za novčanu kaznu. U pogledu visine istih, novčane kazne za prekršaje određene ovim zakonom izmijenjene su Zakonom o izmenama zakona kojima su određene novčane kazne za privredne prestupe i prekršaje[[10]](#footnote-10) koji predviđa da najmanja mjera novčane kazne koja se može propisati za pravno lice iznosi 10.000, a najveća 3.000.000 dinara. Najmanja mjera novčane kazne koja se može izreći odgovornom licu iznosi 2.000 dinara, a najveća 200.000 dinara.

Preduzeće ili drugo pravno lice kazniće se za prekršaj ukoliko:

1. Ne obezbijedi minimum procesa rada utvrđen opštim aktom ili taj minimum uopšte ne propiše;
2. Ako u toku štrajka primi na rad lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku;
3. Ako sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrijebi mjere prinude radi okončanja štrajka ili ako predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Takođe, za prekšaj će biti kažnjen i član štrajkačkog odbora i zaposleni koji sprečavaju zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, kao i zaposleni koji odbijaju da obezbijede minimum procesa rada ili da izvrše naloge poslodavca.

Što se tiče sličnosti između zakonskih rješenja u Republici Srpskoj i Republici Srbiji, kao što je rečeno na početku, pravo na štrajk regulisano je na gotovo istovjetan način u oba zakona koja regulišu ovu materiju. Tako se štrajk u Republici Srbiji može organizovati u preduzeću ili drugom pravnom licu ili fizičkom licu koje obavlja neku privrednu djelatnost ili uslugu. Za ovakav štrajk uobičajeno se koristi naziv *štrajk kod poslodavca*, dok pored toga postoje i *štrajk u grani ili djelatnosti* i *generalni štrajk*. Još jedna vrsta štrajka koja je predviđena Zakonom o štrajku jeste i *štrajk upozorenja*, koji može trajati najduže jedan čas, a koji se sprovodi kako bi se izdejstvovali zahtjevi radnika i pritom spriječila mogućnost sukoba većih razmjera i privrednih gubitaka. Takođe, štrajk upozorenja najčešće služi otvaranju i pojačavanju mogućnosti za pregovore sa poslodavcima.

Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ sindikata određen opštim aktom kojom se precizno definišu zahtjevi radnika, način, mjesto i vrijeme stupanja u štrajk, kao i sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese radnika u štrajku. Između pojmova *sindikat određen opštim aktom* i *reprezentativni sindikat* može se povući paralela budući da se uslovi za reprezentativnost utvrđuju zakonom.

Štrajkački odbor obavezan je najaviti štrajk dostavljanjem navedene odluke poslodavcu najkasnije pet dana prije dana određenog za stupanje u štrajk. Poređenja radi, taj rok u Republici Srpskoj iznosi sedam dana. Kako su od dana najave štrajka strane u sporu obavezne da pokušaju sporazumno riješiti nastali radni spor, dodatna dva dana svakako čine razliku u postupku rješavanja istog.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati zaposlene koji učestvuju u štrajku da rade, niti mogu sprečavati poslodavca da koristi i raspolaže sredstvima koja su mu potrebna za obavljanje djelatnosti. Zakon predviđa da štrajk prestaje sporazumom strana u sporu, odnosno odlukom većine zaposlenih ili sindikata. S obzirom na to da Zakon o štrajku Republike Srbije ne reguliše postupak pred arbitražom, tako ni arbitražna odluka nije osnov za prestanak štrajka, dok u Republici Srpskoj jeste. Sporno je međutim, da li je za prestanak štrajka potrebna formalna odluka ili je dovoljno da je štrajk faktički prestao.

# REPUBLIKA HRVATSKA

Pravo na štrajk u hrvatskom zakonodavstvu regulisano je Zakonom o radu[[11]](#footnote-11). Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i sprovesti ga u svrhu zaštite i ostvarivanja privrednih i socijalnih interesa svojih članova, te zbog neisplate plate, dijela plate ili naknade plate.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca protiv kojeg je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizuje. *Štrajk solidarnosti* je posebna vrsta štrajka koji jedna grupa radnika organizuje kao znak podrške drugoj grupi koja je započela štrajk, nerijetko potpuno različitih profesija ili čak različitih regija.

Ukoliko je u pitanju rješavanje kolektivnih radnih sporova, odnosno sporova o sklapanju, izmjenama ili dopunama kolektivnog ugovora, potrebno je ispuniti poseban uslov kada je riječ o reprezentativnosti sindikata koji je ovlašćen za sprovođenje i organizovanje štrajka. Samo oni sindikati kojima je u skladu sa posebnim propisima utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora imaju pravo pozivanja na štrajk i njegovog sprovođenja.

Takođe, hrvatsko zakonodavstvo predviđa obavezu najavljivanja štrajka i obavezu mirenja. Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca protiv kojeg je usmjeren pismom u kome se moraju naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, kao i način njegovog provođenja. Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja ili drugog načina mirnog rješavanja spora, u slučaju da je isti predviđen posebnim propisima ili da su se strane tako sporazumjele. Štrajk solidarnosti, naprotiv, može se započeti i prije provedenog postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se podršku organizuje.

Interesantan je podatak da učesnici u štrajku, prema hrvatskom Zakonu o radu, imaju pravo na naknadu plate i ostale dodatke koji se mogu umanjiti srazmjerno vremenu provedenom u štrajku.

Za razliku od važećih zakonskih rješenja u Republici Srbiji i Republici Srpskoj, hrvatski Zakon o radu predviđa mogućnost isključenja s rada tzv. lokauta (eng. *lock-out*), odnosno kontramjere koja stoji na raspolaganju poslodavcu na započeti štrajk. To je ujedno i prvi uslov koji mora biti ispunjen, poslodavac može odgovoriti samo na štrajk koji je već započeo. Isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od početka štrajka. Broj radnika ne smije biti veći od polovine radnika u štrajku. Radnici koji su isključeni s rada imaju pravo samo na uplatu doprinosa po najnižoj osnovici.

Što se tiče posljedica organizovanja ili učestvovanja u štrajku, Zakonom je izričito propisano da navedeno ne predstavlja osnov za povredu obaveze iz radnog odnosa. Ovo znači da radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike koji nisu učesnici štrajka, niti mu se može otkazati ugovor o radu. Neohodan uslov za zaštitu prava radnika u štrajku jeste uslov legaliteta štrajka, što znači da štrajk mora biti organizovan u skladu sa odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata. Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ukoliko štrajk u kojem je učestovao nije ispunjavao ovaj uslov ili ukoliko za vrijeme štrajka učini drugu tešku povredu obaveza iz radnog odnosa.

Koliki je značaj uslova zakonitosti štrajka govori i činjenica da je Zakonom o radu predviđena i sudska zaštita poslodavca. U slučaju štrajka koji je organizovan ili se vodi suprotno odredbama Zakona, poslodavac može, od strane nadležnog suda, zahtijevati zabranu takvog štrajka. Shodno tome, poslodavac ima pravo i na naknadu štete koja mu je pričinjena organizovanjem i vođenjem takvog štrajka.

Hrvatsko radno zakonodavstvo pravi razliku između arbitražnog rješavanja sporova i postupka mirenja. Ova dva instituta, iako slična po svojoj prirodi, razlikuju se u pogledu pitanja koja se rješavaju, kao i načina rješavanja spora. Postupak mirenja predviđen je za svaki slučaj spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije. Stranama u sporu ostavljena je i mogućnost da ugovorom predvide drugačiji način mirnog rješavanja spora. Postupak mirenja sprovodi miritelj kojeg strane u sporu biraju sporazumno ili sa liste koju utvrđuje Ekonomsko-socijalni savjet.

Sa druge strane, arbitražnom rješavanju kolektivnih radnih sporova pribjegava se u slučaju već nastalog spora. Imenovanje arbitara, arbitražnog vijeća ili druga pitanja arbitražnog postupka uređuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana po nastanku spora. U tom sporazumu strane odlučuju o pitanju koje iznose pred arbitražu i odlučivanje je moguće samo o tom pitanju. Ukoliko se spor vodi povodom pogrešne primjene ili tumačenja zakona, arbitraža će svoju odluku temeljiti na zakonu ili drugom propisu; ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili dopuni kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na kriterijumima pravičnosti. U tom slučaju, arbitražna odluka ima snagu kolektivnog ugovora.

Arbitražna odluka je, shodno svojoj pravnoj prirodi, konačna i protiv nje ne postoji mogućnost podnošenja pravnih lijekova.

# ZAKLjUČAK

# 

Pravo na štrajk rezultat je mnogobrojnih borbi radnika širom svijeta koje su trajale decenijama. Svaka savremena država sa demokratskim tendencijama nastoji obezbijediti određen korpus osnovnih prava svojim građanima, te ih zaštititi putem zakonodavne regulative. Pravo na štrajk priznato je kao osnovno ekonomsko pravo radnika i zagarantovano je i na međunarodnom nivou, prvenstveno konvencijama Međunarodne organizacije rada. Takođe, Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda priznaje pravo na slobodu udruživanja, gdje spada i osnivanje sindikata, a novijom praksom suda zaštićeno je i pravo na štrajk.

Ono što je kontradiktorno sa prethodno navedenim jeste postojanje sve više uočljivog trenda – sve jače represije nad radnicima u štrajku. Ograničavanje ovog prava manifestuje se kroz nekoliko vidova, najprije velikom razlikom u pogledu sindikalnog organizovanja u javnom i privatnom sektoru, odnosno praktično nepostojećih uslova u drugom. Javne vlasti ne mogu uticati niti osigurati osnivanje sindikata u privatnom sektoru, a sami radnici ne raspolažu potrebnim instrumentima i kapacitetima samoorganizovanja. Još jedan od vidova ograničavanja jeste isključenje nekoliko grupa radnika (javnih službenika, radnika u djelatnostima od opšteg interesa) propisivanjem minimuma procesa rada, što je pravni standard koji omogućava široko tumačenje i ostavlja prostor da se veliki broj djelatnosti označi kao nužan, esencijalan, od javnog interesa. Sa druge strane, i nakon što radnici stupe u štrajk, to pravo im se ograničava zakonskim mjerama koje poslodavcu i državi nude moćne instrumente za djelotvorno suzbijanje.

Iznesene analize zakonskih rješenja ukazuju na činjenicu da se štrajk još uvijek smatra negativnom pojavom, načinom za onemogućavanje odvijanja procesa rada, pojavom koja neizbježno dovodi do gubitaka u proizvodnji, a ne kao (često i jedino) sredstvo akcije koje je na raspolaganju radnicima u borbi za zagarantovana prava iz radnog odnosa. Samim tim, primarna intencija zakonodavca je, nažalost, ograničavanje ovog radničkog prava putem određivanja procedure i koraka koji se moraju ispuniti kako štrajk ne bi bio proglašen nezakonitim. Prethodne najave štrajka, pisane forme, odobrenja inspekcija, ograničavanje lokaliteta i najvažnije, minimum procesa rada neki su od faktora koji onemogućavaju efikasnost štrajka. Poseban problem javlja se upravo kod instituta minimuma procesa rada koji je preširoko postavljen i najčešće definisan upućujućim normama, te bi mijenjanje pojma javnih djelatnosti istovremeno značilo i promjenu ovog instituta u domenu štrajka, a da se pri tome ne mijenja sam zakon o štrajku.

Sužavanje prava na štrajk predstavlja veliki korak unazad za radnički pokret. Represivne mjere i ograničenja predstavljaju napad na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, napad na osnovni demokratski princip – slobodu udruživanja. Pravo na štrajk je na udaru, međutim, svakodnevni svijetli primjeri radnika iz cijelog svijeta koji nastavljaju da štrajkuju uprkos represiji pokazatelj su da je borba za ovo pravo borba koja se vodi svaki dan, kao i da je ključ za rješavanje ovog problema u jačanju veza i odnosa na relaciji radnik–poslodavac–država.

Štrajk mora predstavljati način da se dođe do najboljeg rješenja za obje strane, kompromisa za poslodavce i radnike, a ne služiti kao sredstvo zloupotrebe koje dovodi do konflikta. Da bi bio što efikasniji, pored dobre organizacije i kvalitetnog vođenja, potrebno je da socijalni partneri uočavanjem grešaka iz prethodno vođenih štrajkova poboljšaju uspješnost onog koji se trenutno vodi.

U ovom radu izloženi su samo neki od aspekata štrajka i osnovnih zakonskih rješenja u uporednom pravu. Štrajk, kao najčešći oblik industrijske akcije, svakako predstavlja jedan složen mehanizam i sredstvo kojim se nastoji ostvariti dijalog između socijalnih partnera, te ga je potrebno detaljnije analizirati, kako u pogledu pravnog tako i faktičkog djelovanja. Upravo bi ovakve i slične komparativne analize mogle poslužiti u odabiru najboljeg rješenja u budućem regulisanju pitanja štrajka u pogledu ciljeva i načina koja je istim neophodno bolje regulisati.

# IZVORI PODATAKA

1. Ustav Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 21/92,

28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03 i 98/03)

1. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 1/16)
2. Zakon o štrajku („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 111/08)
3. Zakon o inspekcijama u Republici Srpskoj („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 74/2010, 109/2012, 117/2012 i 44/2016)
4. Zakon o štrajku („Službeni list SRJ“, broj 29/96 i „Službeni glasnik Republike Srbije“, broj: 101/2005 i 103/2012–odluka Ustavnog suda)
5. Zakon o izmenama zakona kojima su određene novčane kazne za privredne prestupe i prekršaje („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 101/2005)
6. Zakon o radu („Narodne novine“, broj: 93/14 i 127/17)
7. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Rezolucija Generalne skupštine Ujedinjenih Nacija 2200A (XXI) od 16.

decembra 1966. godine

1. Izvještaj Ekspertske komisije o primjeni Konvencije i preporuka, 105.

zasjedanje, Međunarodna organizacija rada, 2016.

1. *English, R., The history of the IRA, Pan books*, London, 2004, str. 195-196.
2. Buklijaš, B., Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Splitu, Split, 2006. god, str. 130-142.

1. Zakon o štrajku („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 111/08). [↑](#footnote-ref-1)
2. Ustav Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/03 i 98/03). [↑](#footnote-ref-2)
3. Zakon o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 1/16). [↑](#footnote-ref-3)
4. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Rezolucija Generalne skupštine Organizacije ujedinjenih nacija 2200A (XXI) od 16. decembra 1966. godine. [↑](#footnote-ref-4)
5. *English, R., The history of the IRA, Pan books, London*, 2004, str. 195-196. [↑](#footnote-ref-5)
6. Buklijaš, B., Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Splitu, Split, 2006. god, str. 130-142. [↑](#footnote-ref-6)
7. Izvještaj Ekspertske komisije o primjeni Konvencije i preporuka, 105. zasjedanje, Međunarodna organizacija rada, 2016. [↑](#footnote-ref-7)
8. Zakon o inspekcijama u Republici Srpskoj („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 74/2010, 109/2012, 117/2012 i 44/2016). [↑](#footnote-ref-8)
9. Zakon o štrajku („Službeni list SRJ“, br. 29/96 i „Službeni glasnik Republike Srbije“, broj: 101/2005 i 103/2012- Odluka Ustavnog suda). [↑](#footnote-ref-9)
10. Zakon o izmenama zakona kojima su određene novčane kazne za privredne prestupe i prekršaje, („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 101/2005). [↑](#footnote-ref-10)
11. Zakon o radu („Narodne novine“, broj: 93/14 i 127/17). [↑](#footnote-ref-11)