

*Проф. др Мирослав Миљковић,
Правни факултет, Ниш*

UDK 331.892

Штрајкови запослених (неки недостаци и слабости)

Резиме

Штрајкови запослених су наша свакодневна појава. Са савремености запослених њима се не може ништа замерити: они на такав начин остварују своје уставно зајемчено право. Али у организовању и вођењу штрајка има јуно пројекта, слабости и понашања која нису сагласна закону. Често се као предмет штрајка утврђују захтеви и права који имају политичку примесу, док права која излазе по основу рада долазе у други план, иако да штрајк прима политичка а не социјална обележја. Пракса уводи нека стања у штрајк (одлагање, замрзавање) која Закон о штрајку, за сада, не познаје и која идеју штрајка обезвређују. Запослени, понекад, ступају у штрајк без икаквих изгледа да ће њихови захтеви бити испуњени, што слаби штрајкачку борбу и јача позиције послодавца.

Кључне речи: *штрајк, штрајкачки одбор, захтеви запослених, послодавца.*

УВОД

Бројни штрајкови који су били организовани и вођени последњих месеци,¹⁾ без обзира да ли су, какав и колики успех постигли, показали су и одређене мане. Додуше, сви су они, наводно, били „организовани“ у складу са Законом о штрајку, за све њих се говорило да њима запослени остварују своје уставно право на штрајк

1. Мисли се на период септембар-децембар 2003. године.

јк, да запослени њима штите своје професионалне и економске интересе. Па и поред, наводног, „поштовања“ законских норми о штрајку, штрајкови су се одвијали на улицама, пред зградама државних органа, блокирањем путева и железнице. Штрајкује се глађу, штрајк се прекида па се наставља, одлаже се, замрзава се... Сви траже испуњење својих захтева и то безусловно, одмах без одлагања, јер штрајк траје док се „не испуни и последњи захтев“.

Не улазећи ближе у узроке бројних штрајкова и поред тврдње да су они, наводно, сви организовани сагласно Закону о штрајку, пажљива анализа уочава одређене мане код великог броја истих. За многе од њих се не може рећи да су беспрекорни и једино што код таквог штрајка остаје послодавцу то је да испуни захтеве запослених. Без обзира на масовност учесника у штрајковима, оправданости и нужности њихових захтева и подршке које учесници појединих штрајкова уживају у својој средини, неке слабости су очигледне и такве да се оправдано поставља питање легитимитета неких штрајкова. О тим слабостима биће речи у раду.

Законско одређење штрајка

Према Закону о штрајку²⁾ „Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада“ - члан 1. Из овог законског одређења може се извући позитивноправни појам штрајка, по коме је штрајк колективни прекид рада, организован од стране запослених, као титулара права на штрајк, а ради заштите (остварења) професионалних и економских интереса (циљева) по основу рада.

Штрајк је, пре свега, прекид рада од стране запослених али претходно припремљен, осмишљен и вођен на ауторитативан начин. Прекид рада није израз емоција запослених, њихов тренутни хир, већ рационално промишљена и донета одлука, која претпоставља истицање јединствене (или скоро јединствене) воље организатора штрајка и постављање њихових јединствених захтева. Прекид рада треба да буде колективан, да у штрајку учествују сви (или већина) запослених, као израз њихове колективне одлуке о ступању у штрајк. Прекид рада мора да буде јасан, очигледан: запослени не раде, не обављају своје свакодневне радне задатке на радним местима на којима су распоређени. Прекид рада може да се изражава и одсуством запослених са рада, окупљањем ван просторија послодавца или у његовом кругу. У сваком случају прекид рада мора бити видљив.

Прекид рада треба да буде организован од стране запослених и он треба да има свој почетак и крај. То никако не може бити неорганизован, стихијски прекид рада, јер послодавац сасвим легитимно поступа ако се супротставља оваквом

2. Још увек важи Закон о штрајку („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96) донет у периоду СРЈ. Према члану 20. Закона за спровођење Уставне повеље Државне заједнице Србије и Црне Горе закони и други савезни прописи „примењују се после ступања на снагу Уставне повеље као општи акти држава чланица, док их њихови надлежни органи не ставе ван снаге“.

штрајку. Неорганизовани штрајкови могу бити предмет страначких манипулација, што штрајку одузима његов социјални карактер и претвара га у средство страначке борбе. Запослени су уставни носиоци (титулари) права на штрајк.³⁾ Само они могу да организују штрајк. (Ако га организује синдикат он то чини у њихово име.)

Штрајк има за циљ заштиту професионалних и економских интереса запослених по основу рада. Интереси који се штите штрајком су интереси „по основу рада“. Овим су јасно омеђени економски интереси за разлику од политичких интереса, а тиме и економски штрајкови у односу на политичке штрајкове. Економским штрајком врши се притисак на послодавца да испуни захтеве запослених. Политички штрајкови имају за циљ испуњење одређених политичких циљева. Они су као такви непожељни међу запосленима. Али понекад, мора се признати, тешко је у стварности одвојити економске од политичких циљева.

Шта не може бити предмет штрајка

Штрајк има за циљ да запослени заштите своје професионалне и економске интересе по основу рада. Није сваки прекид рада запослених штрајк. У основи прекида рада треба да стоје захтеви запослених који су везани за рад, за заштиту њихових економских и професионалних интереса. Штрајк се, дакле, организује да би се испунили (остварили) одређени захтеви запослених али који су везани за рад. Штрајкачки захтеви који нису у оквиру права „по основу рада“, не могу бити предмет штрајка.

Важећи Закон о штрајку говори о професионалним и економским интересима запослених, као основним мотивима за прекид рада запослених. И једни и други интереси могу лако да се утврде из захтева запослених који се утврђују у одлуци о ступању у штрајк. Тако, као професионални интереси могу се означити права запослених на синдикално организовање (индивидуално и колективно), право на унутрашњу синдикалну аутономију, право на колективно преговарање и закључивање колективних уговора, право на штрајк, право на слободан избор занимања и запослење у зависности од стручне спреме, право на здраву животну средину, право на учешће у управљању предузећем. (савет запослених према Закону о раду).

Као економски интереси запослених „по основу рада“ су право запослених на одговарајућу зараду, право на дневни, недељни и годишњи одмор, право на плаћено и неплаћено одсуство, право на ограничено радно време, право на одговарајућу заштиту на раду, право на заштиту радноправног статуса, право на материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на социјално осигурање

3. Види члан 57. Устава Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 1/90) и члан 10. Повеље о људским и мањинским правима и грађанским слободама („Службени лист СЦГ“, бр. 6/03).

за случај болести, инвалидности и старости. Све су ово права запослених која они остварују по основу рада, односно док су у радном односу.

Заштита ових професионалних и економских права запослених путем штрајка, представља легитимно право запослених и то право, када се нађе у одлуци запослених (или синдиката) о ступању у штрајк, представља законити (оправдани) захтев запослених као предмет штрајка. То другим речима значи да запослени не могу (или не би требало) да као предмет штрајка постављају захтеве који су изван ове скупине права запослених. Јер заштита ових права (интереса) представља камен међаш између запослених и послодавца, рада и капитала.

Штрајкачки захтев не може бити „оставка генералног директора и свих његових сарадника који имају уговорне плате у холдинг компанији“,⁴⁾ јер директора предузећа у смислу члана 62. Закона о предузећима („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96) „поставља и разрешава“ управни одбор предузећа. Није предмет штрајка ако „радници више од месец дана не дозвољавају новим власницима предузећа да уђу у просторије“ а предузеће је продато на јавној аукцији. Не може бити штрајкачки захтев да „трговински суд поништи приватизацију у року од осам дана, а синдикат ће организовати протесте“, губећи из вида да је трговински суд независан у свом раду и да одлуке доноси на основу закона а не по захтеву учесника штрајка.

Посебно предмет штрајка не могу бити политички захтеви. Политички штрајкови су недопуштени и за њих се не може рећи да нису штрајкови али су то штрајкови са посебним последицама. Политички штрајкови су: ако се захтева оставка владе или ресорног министра, заустављање процеса приватизације, расписивање превремених парламентарних избора и сл. То јесу штрајкови али су они, према Закону о штрајку, без легитимитета, они имају другачије последице него што је то случај код штрајкова са социјалном садржином. Како, на пример, објаснити штрајк запослених једног предузећа који као основни захтев траже оставку општинских функционера, јер су они наводно криви за лош привредни положај њиховог предузећа.

Предмет штрајка (штрајкачки захтеви) је основ спора између послодавца и запослених, то је суштина, бит штрајка која мора непосредно да извире из професионалних и економских интереса или права запослених. Предмет штрајка, односно испуњење штрајкачких захтева, претпоставља остваривање одређених радно-правних захтева запослених, јер штрајк треба да оствари интересе и циљеве по основу рада и који непосредно излазе из радног односа. Зато није штрајк, иако је прекид рада, прекид рада, на пример, такси возача који одбијају да пруже услуге корисницима, јер они нису у радном односу а њихов захтев је смањење пореских оптерећења. Ако штрајк нема за предмет заштиту економских и професионалних интереса запослених, онда су код њега присутни неки други интереси, друге жеље и потребе организатора штрајка, а онда је одмах ту и питање легитимитета таквог штрајка.

4. Сви примери који се дају у овом раду узети су из дневника „Политика“ у периоду август-новембар 2003. године.

Говорећи о предмету штрајка мора се истаћи једна „особеност“ штрајкова код нас. Тако, предмет неких штрајкова (штрајкачки захтеви) је захтев запослених да им се исплате зараде које им нису исплаћене уназад за неколико месеци или годину, да им се уплате одговарајући доприноси (покрије пензијски стаж) за време за које нису примили зараде или су примили зараде без уплате одговарајућих доприноса. То је та „особеност“ неких штрајкова код нас. Овакви штрајкови су неуобичајени у развијеним привредним земљама али су они код нас присутни. Ово се истиче са разлогом да би се видело да иако је предмет штрајка легитиман, он није уобичајен као такав у другим земљама, одудара од „чистих“ штрајкова (захтев за повећање зараде, измене и допуне колективног уговора и сл.).

Трајање штрајка (нека спорна питања)

Закон о штрајку - члан 8 – уређује да штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка и да за сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку. Закон је сасвим јасан у погледу начина престанка штрајка. Према њему, штрајк непрекидно траје до закључења споразума страна у спору или до једностране одлуке субјекта који је донео одлуку о ступању у штрајк. Па и поред овако јасног законског одређења, пракса уводи нека понашања која немају законско упориште. У питању су одлуке органа синдиката, односно запослених о прекиду, застоју, одлагању или замрзавању штрајка. Сваким од ових израза пракса покушава да објасни одређено стање у штрајку, иако таква стања нису законом предвиђена а она се и не труди да их ближе одреди.

Прекид штрајка обично означава стање када штрајкачки одбор, у име онога ко је донео одлуку о ступању у штрајк, објављује да се штрајк прекида. Прекид штрајка често се чини у сагласности са другом страном-послодавцем. Прекид штрајка се обично правда разлогом да стране у спору треба да размотре, мимо захтева у одлуци о ступању у штрајк, понуђене предлоге друге стране, за шта је неопходно одређено време за разматрање истих, а да за то време не треба да се штрајкује, односно запослени треба да наставе прекинути рад. Прекид се обично у пракси временски одређује, јер у случају да се штрајк прекине на неодређено време то би уствари значило престанак штрајка. Од прекида штрајка треба разликовати прекид (предах) у преговорима у току штрајка, који воде штрајкачки одбор и послодавац. Прекид преговора (не штрајка) може да настане као резултат обостране, истовремене сагласности учесника у преговорима или само на предлог штрајкачког одбора или послодавца. Код прекида преговора штрајк и даље траје, рад се не обавља, и овај прекид не утиче на његов ток. Прекид преговора може настати, на пример, из потребе да се проучи и заузме став о датом предлогу (предлозима) друге стране, да се изврши стручна оцена предлога друге стране, да се обавесте запослени о предлозима послодавца везаних за штрајкачке захтеве. Истовремено штрајкачки одбор, код прекида преговора, тражи и потврду свога рада у пре-

говорима, односно обавештава запослене о могућем исходу преговора. Прекид преговора се временски ограничава и протеклом прекида преговора они се даље настављају.⁵⁾

Застој штрајка се у пракси објашњава тако што се послодавцу, у току преговора, одређује рок до кога треба нешто да испуни и до истека рока се не штрајкује, односно нема прекида рада. Ако се постављени захтеви не испуне – штрајк се наставља. Практика не даје одговор на питање: да ли се ради о року за испуњење основних захтева, који су утврђени у одлуци о ступању у штрајк, или се ради о допунским (проширеним) захтевима који су накнадно дати, као споредни захтеви, или су у питању захтеви процесне природе али од чијег испуњења или неиспуњења зависи даљи ток штрајка.

Одлагање штрајка није одлагање почетка штрајка, мада и тога има, већ одлагање штрајка у целини за неко касније време. Штрајк је најављен и одређен је дан његовог почетка и, при таквом стању ствари, није јасно како је могуће и зашто штрајк одложити и до када се одлаже: да ли на одређено или неодређено време. Није то одлагање почетка штрајка када, на пример, уместо да штрајк почне 1. марта, како је то одређено у одлуци о ступању у штрајк, исти почне 20. марта. Такво одлагање почетка штрајка је могуће, да би се уместо самог штрајка преговорима решила спорна питања и зато се и одлаже почетак штрајка. Одлагање почетка штрајка је у рукама оног субјекта који је и донео одлуку о ступању у штрајк. Штрајкачки одбор свакако не може да одложи почетак штрајка, јер он није ни донео одлуку о ступању у штрајк. Међутим, одлагање штрајка у пракси је нешто сасвим друго. Не одлаже се само његов почетак већ се он одлаже у целини за неки каснији период, када ће субјекат, који је донео одлуку о ступању у штрајк, поново активирати ту одлуку, јер наводно одлагање није испунило његова очекивања и зато треба ступити (отпочети) штрајк али на основу већ донете одлуке о ступању у штрајк. Код одлуке о ступању у штрајк један од елемената је и време почетка штрајка. Међутим, штрајк који је „одложен“, у пракси почиње одмах пошто се прогласи „прекид“ одложеног штрајка.

Замрзавање штрајка обично означава стање када, после одлуке о ступању у штрајк, субјекат који је донео ту одлуку, објављује да штрајк „замрзава“, односно да се штрајк неће организовати, да неће почети оног дана када је назначено у одлуци о ступању у штрајк. Наиме, послодавцу се поставља, на одређени начин, услов: испунити захтеве из одлуке о ступању у штрајк или ће се отпочети са штрајком у одређеном тренутку, који одређује субјекат који је и донео одлуку о ступању у штрајк. Може се рећи да пракса на овај начин врши проверу спремности послодавца да испуни захтеве из одлуке о ступању у штрајк и то без преговора и постављања контра услова. Послодавац се ставља пред избор: или – или. У оваквим ситуацијама нема преговарања, нема сучељавања ставова. У понашању стране која

5. У једном случају синдикати који су организовали штрајк објавили су да ће време „паузе“ која ће „трајати до понедељка“ искористити да обавесте раднике о току преговора који се воде „иза затворених врата“ - „Политика“ 29.10.2003. год.

је донела одлуку о ступању у штрајк има присуства ултиматума, довођења послодавца пред свршен чин, захтев за бланко испуњење штрајкачких захтева без оцене њихове исправности или могућности фактичког испуњења. Питање је да ли овакво стање одговара (и колико) странама у спору. Послодавцу свакако не, јер долази у крајње неизвесну ситуацију са становишта остваривања пословних резултата. Ни запосленима не одговара, јер њихови захтеви из одлуке о ступању у штрајк нису испуњени. Стање: ни рат ни мир, ни споразум – ни штрајк. Запослени имају исти економски положај као и пре него су донели одлуку о ступању у штрајк, односно у тренутку постављања штрајкачких захтева. Ако су, на пример, тражили исплату заосталих зарада, што је чест захтев запослених, „замрзавањем штрајка“ они нису остварили тај захтев и управо „замрзавањем штрајка“ исплата зарада је још далека и крајње неизвесна. Њихов економски положај битно се не мења. Можда се на овај начин жели да изврши притисак на послодавца у смислу да запослени могу у сваком тренутку да „одмрзну“ штрајк и прекину рад и изврше притисак (у економском смислу) на послодавца. „Замрзавањем“ штрајка послодавац се доводи у неизвесну ситуацију са становишта сигурности у организовању производње, што свакако има неповољан економски учинак, али смањење производње мора да се одрази и на примање запослених.

Све ове појаве немају свој основ у Закону о штрајку. Њих је створила пракса управо због недовољног познавања законског одређења штрајка, његове суштине и смисла и правила која треба поштовати код организовања штрајка. То опет говори да се штрајку не може приступити површно и без претходне припреме, на сумце и неорганизовано.

Право запослених да организују и учествују у штрајку, не може се користити тако да друга страна буде стално у неизвесности око основног питања: има ли или нема прекида рада. Послодавац, као друга страна у штрајку, мора да зна однос запослених према штрајку, да би, сагласно томе, организовао производњу. Легитимитет штрајка мора се процењивати са становишта колико његови организатори и учесници доследно поштују норме којима се уређује штрајк.

Учешће запослених у штрајку

Било ко да доноси одлуку о организовању штрајка, његов успех зависи, не само од садржине штрајкачких захтева и успешности у преговарању, већ пре свега од тога колики број запослених учествује у њему, колики је због тога обим прекида рада код послодавца, колика ће му се штета нанети тим прекидом рада. Циљ сваког штрајка је да што већи број, ако је могуће и сви, запослени учествују у штрајку. Због тога је и оправдано питање да ли је штрајк и онај у коме се не зна број његових учесника, односно штрајк у коме је број учесника незнатан у односу на број запослених.

Питање учешћа запослених у штрајку а тиме и питање његовог легалитета, може се посматрати из два угла ако се има у виду досадашња пракса. Један је, када

после одлуке о ступању у штрајк велики број запослених, и поред одлуке о прекиду рада, настави да ради као да нема штрајка, као да нису у штрајку. Други је, када код послодавца има више организованих синдиката (синдикалних организација) а само је један донео одлуку о ступању у штрајк и у њему учествују само чланови тог синдиката, који су мањина у односу на укупан број запослених.

У првом случају одређени синдикални орган проглашава, на пример, генерални штрајк у грани, чији би прекид рада потпуно блокирао целу грану. Међутим, у штрајку не учествују сви запослени у грани, не прате у целини одлуку синдикалних органа.⁶⁾ Док једни запослени учествују у штрајку обезбеђујући, на пример, само минимум процеса рада, други запослени раде као да штрајк није ни организован, као да исти није у току, да га нема. На страну питање нужне солидарности свих запослених у штрајку и поштовање одлука синдикалне централе, битније је питање колико је ово заиста штрајк а колико штрајк (протест) мањине, колико су штрајкачки захтеви заиста захтеви већине или су то само захтеви одређене групе запослених. Штрајк мора да изражава интересе већине запослених (односно да их штити) и да учесници у штрајку преко њега виде начин остваривања својих интереса. Ако мањина запослених учествује у штрајку, док већина запослених ради, питање је чији се интереси у том штрајку штите. Послодавац оправдано може да постави питање штрајкачком одбору кога заступа и чије интересе остварује. Ако већина запослених изражава лојалност према послодавцу и уредно извршава своје радне обавезе, онда је питање чије захтеве он треба да испуни и колико су ти захтеви захтеви већине. Код оваквих штрајкова оправдано се поставља основно питање: да ли се њиме штите (остварују) интереси већине или мањине запослених. Штрајк је средство у рукама запослених ради заштите „професионалних и економских интереса по основу рада“. Зато је и разумљива претпоставка да у штрајку треба да учествује већина запослених. Ако нема већине запослених у штрајку послодавац може веома лако да оспорава штрајкачке захтеве јер иза њих не стоји већина запослених. Овакви штрајкови компромитују институт штрајка, они су често оруђе мале групе запослених и за њих се не може рећи да уживају пуни легитимитет. Није право мањине да „тумачи и изражава“ интересе већине и то управо преко штрајка.

Долази се, у пракси, до чудне ситуације: штрајкује се а „учесници“ у штрајку раде а једини који знају да је штрајк у току су руководство синдиката и штрајкачки одбор, а некада само штрајкачки одбор. Какав је легитимитет оваквог штрајка? Шта је са учесницима у штрајку и какав је то штрајк у коме нема прекида рада? Рад се обавља на уобичајени начин, „преговори“ и даље трају често уз постављање нових захтева послодавцу. Бит штрајка је прекид рада, обустављање свих активности везаних за рад, па ако тога нема питање је има ли уопште штрајка. Прекид рада је, ако је стваран, притисак на послодавца да испуни штрајкачке захтеве. Он

6. Такав је случај код штрајка лекара и фармацеута: „новосадски лекари не штрајкују“ - „Политика“ 06.10.2003. год.; „у штрајку само 87 установа“ и „Унија синдиката осуђује штрајк“ - „Политика“ 03.10.2003. год.

Исти је случај и са штрајком универзитетских радника у Србији у октобру 2003. год.

мора да буде видљив, очигледан за послодавца, као стварни прекид рада а не као жеља да се рад прекине а уствари се ради, па између онога шта се хоће и онога шта се стварно ради постоји раскорак, неподударност између жеља и стварности.

Овакви штрајкови одговарају послодавцу, јер производња и даље тече, он нема непосредну материјалну штету и, што је важније, он може дуго да „преговара“ са штрајкачким одбором. Запосленима овако нешто не одговара, јер је испуњење њихових захтева „на дугом штапу“. Овакви штрајкови не постижу успех и они се често тихо гасе сами од себе.

Други је случај када код послодавца делује више синдиката, односно има више регистрованих синдикалних организација.⁷⁾ У таквој ситуацији могуће је да један синдикат донесе одлуку о ступању у штрајк, док друге синдикалне централе (или синдикалне организације) остају изван таквог штрајка.⁸⁾ Питање је циља таквог штрајка. Он не може да постави захтеве који су од интереса за све запослене код послодавца, већ само оне (захтеве) који представљају економске и професионалне интересе својих чланова. Ако је број чланова синдиката мали у односу на укупан број запослених код послодавца, онда је заиста оправдано питање шта се тим штрајком постиже. С обзиром на мали број учесника у оваквим штрајковима и лојалности других синдиката према послодавцима, послодавцу је лако да преговара током штрајка, поготово што због малог броја учесника у штрајку он нема велику материјалну штету.

Недостатак синдикалне солидарности наноси штету не само оном синдикату који је организовао штрајк, већ и синдикату(има) који не учествују у штрајку. Не само да несхватате заједништва у синдикалним односима доприноси оваквом стању, већ у томе има доста и „лидерске суревњивости“ код појединаца у синдикатима. Нажалост код нас има више синдикалних централа али нема уније синдиката, која би могла у доброј мери да отклони постојеће слабости. Раслојавање унутар запослених и ривалство синдикалних централа, јача позицију послодавца у преговорима него што би иначе имао.

Идеји штрајка не одговара сепаратизам синдикалних организација. Његова снага је у бројности учесника у њему, у обухватности послодаваца код којих се прекида рад, у економском и психолошком притиску које учесници у штрајку врше на послодавце(а). Наравно, све то изостаје ако учесници у штрајку делују у малом броју, скоро појединачно. Штрајкачки захтеви, односно захтеви запослених изражени у одлуци о ступању у штрајк, имају посебну тежину ако иза њих стоје

7. У раду се не употребљава израз „репрезентативни синдикат“ јер Закон о штрајку не познаје репрезентативни синдикат. Он у члану 3. говори о „органу синдиката“ не тражећи његову репрезентативност. Према Закону о штрајку сваки синдикат код послодавца, ако је регистрован, може да донесе одлуку о ступању у штрајк. Међутим, питање репрезентативности синдиката се поставља оног тренутка када почну преговори о измени или допуни колективног уговора, ако је то штрајкачки захтев, јер колективни уговор закључује „репрезентативни синдикат“ - члан 138. Закона о раду.

8. Такав је штрајк у здравству организован од синдиката лекара и фармацеута и који још увек траје (19.12.2003. г.) али у коме не учествују други синдикати.

скоро сви запослени било код послодавца било у грани, односно републици. Иако за време штрајка време није савезник ни учесницима у штрајку нити послодавцу, јер учесници за време штрајка немају право на зараду а послодавац за време престанка рада трпи одређену материјалну штету, послодавац има више разлога да се штрајк што пре оконча, јер неповољне последице штрајка видљиве су тек након његовог престанка. Због тога он има интерес да штрајк што пре престане поготово ако већина (или сви) запослени учествују у њему.

Уситњеност синдикалних организација, недостатак међусобне комуникације, истицање појединачних захтева према послодавцу, слаби и некомпетентни преговарачки тимови, омогућавају послодавцу да успешно одбија преговарачке захтеве или да одуговлачи са њиховим испуњавањем. Све то, природно, умањује снагу штрајку као средству за остваривање и заштиту економских и професионалних интереса запослених. А одатле до компромитовања идеја штрајка није далеко.

Успех штрајка (испуњење штрајкачких захтева)

Сваки штрајк, према законском одређењу, у основи има за циљ да запослени њиме заштите своје економске и професионалне интересе. Шта запослени у датом тренутку непосредно имају за циљ они то изражавају у одлуци о ступању у штрајк, јер она садржи, као свој битан елемент, штрајкачке захтеве, односно захтеве запослених усмерене ка послодавцу. Утврђујући своје захтеве запослени, по природи ствари, и желе да их остваре током штрајка, јер због тога прекидају рад и врше притисак на послодавца.

Успех штрајка зависи од остваривања штрајкачких захтева, од њихове веће или мање испуњености. Међутим, да ли ће штрајкачки захтеви бити испуњени у целини или делимично или уопште неће бити испуњени, зависи од њихове садржине. Утврђујући штрајкачке захтеве запослени морају да имају у виду и легитимитет постављених захтева и објективну могућност њиховог испуњења од стране послодавца. Ово се истиче са разлогом, јер има штрајкова који трају краће или дуже време, у којима учествују скоро сви запослени а исти се завршавају без резултата, односно стање остаје исто као и пре почетка штрајка.

У тренутку утврђивања штрајкачких захтева запослени или синдикат, ако он доноси одлуку о ступању у штрајк, морају да воде рачуна да њихови захтеви, пре свега, спадају у корпус професионалних и економских интереса запослених. Али упоредо са овим битно је и питање да ли су захтеви запослених у датом тренутку уопште оствариви, односно да ли послодавац после почетка штрајка и преговора може у целини или делимично да испуни захтеве запослених. Ако запослени, на пример, месецима не примају зараду нити се врше одговарајуће уплате у фондове социјалног осигурања, па ступе у штрајк са захтевом да им се све одмах исплати а истовремено знају да у том времену послодавац то не може јер нема средства, таква штрајк, без обзира колико ће трајати, у самом почетку је осуђен на неуспех, јер се захтеви запослених објективно не могу да испуне. Какав успех синдикат или

запослени могу да очекују ако поставе захтев да послодавац измени коефицијенте за одређивање зарада, ако истовремено знају да послодавац то уопште не може да учини, јер се коефицијенти одређују актом државног органа а не колективним уговором или општим актом послодавца.⁹⁾

Ако запослени, у тренутку доношења одлуке о ступању у штрајк, знају да послодавац објективно није у стању да испуни њихове захтеве, какав је циљ организовања и учествовања у таквом штрајку? Ако се жели да се нанесе штета послодавцу тако што ће се прекинути рад, прекид рада посредно погађа и запослене, јер они за време трајања штрајка немају право на зараду. Са друге стране, западање послодавца у економске тешкоће, као последица штрајка, одразиће се и на будући економски положај запослених. Ступање у штрајк, односно захтеви запослених у штрајку и економски положај послодавца су у узрочно-последичној вези. Ако се у тренутку доношења одлуке о ступању у штрајк и утврђивању захтева запослених не види и економски положај послодавца, то је компромитовање института штрајка као средства борбе за заштиту професионалних и економских интереса запослених.

Наше залагање није да због тренутне тешке економске ситуације, запослени, на пример, не треба да организују штрајк. Напротив. Суштина је у нечему другом. Штрајк нема нити треба да буде одлука тренутног расположења, израз тренутних тешкоћа запослених. Он мора бити резултат објективне процене стања и услова у којима се штрајк организује. Запослени или синдикат морају да прате целокупно пословање послодавца да би знали какви резултати штрајка могу бити. Неуспех штрајка не само да јача положај послодавца у односу на запослене, већ он истовремено код запослених ствара уверење да је штрајкачка борба узалудна и да се штрајком не може ништа да постигне. За синдикат неуспех штрајка, односно немогућност да се испуне захтеви запослених, доводи до губитка поверења чланова и умањује његове изгледе да и убудуће организује штрајк. Залуду је масовно учешће у штрајку („скоро сви запослени“) и зарицање да ће штрајк трајати све док се не испуне сви захтеви запослених, ако се зна да испуњење захтева у целини послодавца неизбежно води у стечај, а стечај представља губитак, хтели не-хтели, како за послодавца тако и за запослене.

Успех штрајка у смислу испуњења захтева запослених утврђених у одлуци о ступању у штрајк, не треба посматрати само из угла организованости и снаге запослених (или синдиката) да поставе захтеве и да их у преговорима са послодавцем успешно бране, већ од тог успеха зависи и смисао штрајка, његова оправданост и нужност у борби запослених за заштиту њихових економских и професионалних интереса. Он истовремено одређује и будуће односе између запослених и послодавца, поготово однос послодавца према правима и обавезама запослених.

9. Закон о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 34/01).

**Professor Ph.D. Miroslav Miljković,
Faculty of Law, Niš**

**Strike of Employees
(some Deficiencies and Weaknesses)**

Summary

The strike of employees is an every day's phenomenon. From the view of employees, no objection is grounded against it: the strike is a constitutional right. However, there are many omissions, weaknesses and behaviours, which are not consistent with the law. The strike requests often have political elements, while protection of the labour rights are of secondary importance, so that the strike is rather political, than social protest. Besides, the practice makes some situations in the course of strike (postponement, suspension), which are not recognised by the Strike Act so far, and which ruin the idea of strike. Sometimes, the employees start strike with no possibilities of winning their requests, which weakens their labour struggle, strengthening the position of employer.

Key Words: *Strike; Strike Committee; Employees' Requests; Employer.*