

**Филиј БОЈИЋ**  
дипл. правник

## **ПРАВО НА ШТРАЈК У ЕВРОПСКОМ И ДОМАЋЕМ ЗАКОНОДАВСТВУ**

### **Резиме**

*Предмет овог рада је анализа права на штрајк као једног од најважнијих права зајослених у области радног законодавства. Будући да је ово право данас признато у највећем броју европских држава, аутор се одређује да укаже на настанак, развој и улога овог права у историјском и уредном контексту. Анализирајући најважније међународне документе који се односе на право на штрајк и уставе европских држава, аутор настоји да укаже да је ово право предоминантно уређено националним законодавствима и да Европској унији и даље недостигаје свеобухватни документ који ће на јединствен начин уредити ово питање.*

*Посебна пажња посвећена је анализи права на штрајк у земљама бивше СФРЈ и Србији. Аутор покушава да истакне недостатке у домаћем законодавству које уређује ово питање. Оценом да се у нашем праву не предвиђа законом право на штрајк солидарности, ниши право на штрајкачке штраже (шкешини), која се признају у великом броју европских законодавстава о штрајку, предлажу се конкретни начини којима би наш законодавац могао уредити ову материју и хармонизовати је са важећим документима Европске уније.*

**Кључне речи:** право на штрајк, зајослени, конвенција, устав, закон, послодавац.

Право на штрајк спада у корпус модерних фундаменталних социјалних права. Социјална права добијају на свом значају последњих педесет година, када се почињу признавати у међународним и европ-

ским оквирима посредством конвенција, устава и закона од којих свакако посебно место заузимају Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. и Европска социјална повеља из 1961. године. Данас се сматра да ова права имају подједнак значај, као и грађанска и политичка права.<sup>1</sup> Право на штрајк се сматра неизбегним социјалним правом, које чини саставни део сваког модерног и демократског устава данашњице, са тим што постоји разлика у односу на начин имплементације овог права. Оно може бити признато експлицитно или имплицитно као саставни део неког другог уставом признатог социјалног права.

Историјски гледано, право на штрајк се развијало у три фазе. Прва фаза започиње са индустријским, тачније грађанским револуцијама које трају до друге половине деветнаестог века.<sup>2</sup> У овом периоду државе су средствима кривичног права спречавале сваки вид синдикалног организовања, а посебно деловања. Штрајк се у почетку квалификовао као кривично дело завере, да би потом овај облик био замењен кривичним делом – деликтом против слободе рада.<sup>3</sup> У другој фази која траје од краја деветнаестог века, у великом броју земаља долази до признавања слободе штрајка. Слобода се огледала у забрани државне кривичноправне интервенције, али штрајк се и даље квалификује као грађанскоправни деликт, тако да послодавци имају право да отпусте радника ако ступи у штрајк, јер самим поступком учествовања у штрајку, запослени чини повреду уговора о раду. Овим је право на штрајк било доста ограничено, јер су послодавци претили радницима да ће, ако штрајкују изгубити посао.<sup>4</sup> Трећа фаза је карактеристична за период у којем се право на штрајк почиње признавати посредством устава, закона и колективних уговора. Овим се губи сваки основ да послодавац може применити било који облик дисциплинских или имовинских санкција због учешћа запосленог у законитом штрајку. У социјалистичким земљама Европе, све до осамдесетих година двадесетог века по правилу није било признато право на штрајк, јер се штрајк идеолошко-догматски карактерисао као сувишан у условима власти радничке класе, услед одсуства синдикалног плурализма и аутономије синдиката у односу на владајућу политичку странку и државу.<sup>5</sup>

На међународном плану, право на штрајк се први пут експлицитно признаје посредством Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима из 1966. године. Члан осам пакта, којим се између

1 Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова*, Београд, 1999, стр. 158.

2 Жељко Поточњак, *Право на штрајк*, Загреб, 1992, стр. 34.

3 Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 154.

4 Ж. Поточњак, *нав. дело*, стр. 39.

5 Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 155.

осталог и предвиђа право сваког лица да са другима образује синдикате и да у исте и ступа, под ставком четири обавезује државе потписнице овога пакта да осигурају примену права на штрајк које би се остваривало према законима сваке земље. Законским ограничењима се једино могу подвргнути припадници војске, полиције или државне управе.<sup>6</sup>

Ревидирана европска социјална повеља<sup>7</sup> у члану шест, који се односи на право на колективно преговарање, експлицитно предвиђа под ставком четири право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора којима су претходно приступили.<sup>8</sup> Пошто је реч о правима која проистичу из колективних уговора, ова ставка се непосредно односи на решавање интересних колективних радних спорова, што води до закључка да се не може примењивати при решавању правних колективних радних спорова. Европски комитет за социјална права при Савету Европе, донео је одређена тумачења на основу овога члана, па у свом извештају каже да се чланом шест не признаје штрајк у виталним службама, као ни политички штрајк.<sup>9</sup> Поставља се питање да ли из чињенице да се према Повељи право на штрајк може вршити само услед интересних колективних спорова, то право припада само синдикатима као страни која представља запослене при закључивању колективних уговора тј. да штрајк не може повести група запослених која не припада репрезентативном синдикату.

Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника, која је донета од стране шефова држава и влада држава чланица европске заједнице 1989. године, садржи дванаест основних социјалних права радника, у оквиру којих се експлицитно признаје и право на штрајк. Повеља у делу посвећеном слободи удруживања и колективног преговарања, предвиђа и право на организовану колективну акцију у случају сукоба интереса где се укључује и право на штрајк, које је предмет националне регулативе и колективних уговора.<sup>10</sup> И ова одредба се може посматрати као једна врста доказа да у комунитарном праву Ев-

6 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године (*UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*), чл. 8.

7 Усвојена у Стразбуру 1996. године тридесет и пет година након Европске социјалне повеље, а коју је наша држава потврдила 2009. године.

8 Ревидирана европска социјална повеља из 1996. године (*Revised European Social Charter*), чл. 6.

9 Lania Samuel, *Fundamental social rights, Case law of the European social charter*, 2<sup>nd</sup> edition, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002, стр. 152–153.

10 Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. године (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*), чл. 13.

ропске уније још увек нису у довољној мери развијена колективна права запослених, већ се она и даље регулишу у оквирима националних законодавстава држава чланица заједнице.

Повеља о основним правима у Европској унији усвојена у Ници 2000. године експлицитно признаје право на штрајк. У члану двадесет осам, који регулише право на колективно преговарање и акцију, прокламована су права запослених и послодаваца, или њихових организација, која се остварују у складу са законима Заједнице и националним законима и прописима, а у оквиру којих се предвиђа и право на колективну акцију у циљу заштите својих интереса, укључујући и право на штрајк.<sup>11</sup>

Посебну занимљивост представља чињеница да право на штрајк никада није експлицитно регулисано у оквиру неке конвенције или препоруке Међународне организације рада. О овом питању се расправљало у неколико наврата на Општој конференцији рада у току поступка на припреми инструмената којима ће се приступити сродним темама, али из неког разлога никада није дошло до успостављања међународних стандарда (конвенција или препорука) који би се директно односили на право на штрајк.<sup>12</sup> Поједини аутори сматрају да се ово право имплицитно признаје посредством конвенција које носе заједнички назив „Конвенције о слободи удруживања“.<sup>13</sup> Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (Конвенција бр. 87 из 1948), Конвенција о правима радника на организовање и колективно преговарање (Конвенција бр. 98 из 1949),<sup>14</sup> Конвенција о слободи удруживања и поступцима утврђивања услова рада у јавном сектору (Конвенција бр. 151 из 1978), Конвенција о колективном преговарању (Конвенција бр. 154 из 1981).<sup>15</sup> Члан три Конвенције бр. 87 предвиђа права радничких организација на доношење својих статута и административних правила, слободан избор својих представника, организовање свога управљања и делатности, као и формулисање акционих програма.<sup>16</sup> Анализом овога члана, долази се

11 Повеља о основним правима у Европској унији из 2000. године (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*), чл. 28.

12 Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Gvido, *Принципи Међународне организације рада (ILO) у вези са правом на штрајк*, International Labour Organization, стр. 1.

13 Бранко Лубарда, *нав. дело*, стр. 160.

14 Ове две конвенције уврштене су у осам фундаменталних конвенција МОП-а „Декларацијом о основним принципима и начелима МОП-а“ из 1998. године.

15 Србија је ратификовала конвенције 87 и 98, док конвенције 151 и 154 још увек нису ратификоване од стране наше земље.

16 Конвенција бр. 87 Међународне организације рада о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године (*C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*), чл. 3.

до закључка да се у оквиру делатности на које имају право синдикати, убраја и право на штрајк. Веома је значајна улога Комитета за слободу удруживања, као и Комитета експерата за примену конвенција и препорука који су у оквиру својих извештаја наводили да штрајк представља фундаментално право радника и њихових организација, одредивши и границе у оквиру којих се ово право може остваривати, као и скуп принципа у вези са овим правом.<sup>17</sup> Оба Комитета су усвојила закључке, према којима штрајк представља легитимно средство за одбрану професионалних интереса.<sup>18</sup>

Европска конвенција о људским правима не предвиђа у члану једанаест којим се признаје право на слободу окупљања и удруживања право на штрајк. Ипак, сматра се да се ово право имплицитно признаје, што се и види из одлуке Европског суда за људска права где је широким тумачењем начела слободе удруживања у случају Синдиката машиновођа Шведске из 1976. године утврђено да је право на колективну акцију, укључујући и право на штрајк, имплицитно садржано у члану једанаест Европске конвенције.<sup>19</sup>

Право на штрајк загарантовано је у великом броју устава земаљчаница Европске уније. Као експлицитно уставом признато право предвиђено је у уставима Шведске, Данске, Француске, Бугарске, Кипра, Естоније, Грчке, Мађарске, Италије, Литваније, Летоније, Пољске, Португала, Румуније, Шпаније, Словачке и Словеније. Као имплицитно уставом признато право, право на штрајк се посматра као део експлицитно признатог права на синдикално удруживање и почива на идеји о тесној повезаности и узајамној условљености права на удруживање, колективно преговарање и колективну акцију.<sup>20</sup> На овај начин, право на штрајк се регулише у оквиру устава Немачке, Финске и Луксембурга. Занимљивост је да право на штрајк уопште није кодификовано у Аустрији, тако да се нити уставом нити законом не регулише да ли ће се и под којим условима ово право остварити,<sup>21</sup> као ни које правне последице могу сносити запослени због учешћа у штрајку.<sup>22</sup> У системима Белгије и Холандије, такође није законски регулисано право

17 Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Gvido, *нав. дело*, стр. 2.

18 Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 161.

19 Бранко Лубарда, *Евројско радно право*, Подгорица, 2004, стр. 69.

20 Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова*, стр. 162.

21 Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU27 and beyond, A comparative overview*, Brussels, 2007, стр. 14.

22 Не постоје ни одлуке Врховног суда Аустрије на ову тему, али и поред изнетих чињеница, право на штрајк се толерише у Аустрији од 1870. године. W. Warneck, *нав. дело*, стр. 14.

на штрајк, али се оно развијало посредством прецедентног права.<sup>23</sup> У Чешкој се право на штрајк признаје у оквиру Повеље о основним правима и слободама, као и Колективним уговором о раду из 1991. године.<sup>24</sup> Право на штрајк на Малти помиње се у оквиру Закона о измени Уредбе о синдикатима и радним споровима од 1945. године и Закона о поравњању и арбитражи са новим одредбама о струковним односима и окончању међусобних спорова из 1976. године.<sup>25</sup> Овај закон садржи само једну одредбу којом се уређује допуштеношћу штрајка и то у случају када дође до спора између послодавца и радника у току рада.<sup>26</sup> Специфична ситуација по питању права на штрајк јавља се у Великој Британији и Ирској. У правним системима ових држава није признато право на штрајк, већ постоји слобода штрајка, или, још прецизније, серија имунитета од грађанскоправне и кривичноправне одговорности за организовање и учешће у штрајку.<sup>27</sup>

Право на штрајк у земљама бивше Југославије, признаје се на скоро идентичан начин. Уставима се експлицитно ово право признаје у Хрватској, Македонији, Црној Гори и Србији. Устав Црне Горе<sup>28</sup> предвиђа да сви запослени имају право на штрајк, са тим да се ово право може ограничити запосленима у војсци, полицији, државним органима и јавној служби у циљу заштите јавног интереса. Устав Македоније<sup>29</sup> гарантује право на штрајк и исто ограничава у војсци, полицији и државним органима, као и Устав Хрватске.<sup>30</sup> Устав Републике Српске такође експлицитно признаје право на штрајк запосленима,<sup>31</sup> за разлику од Устава Федерације Босне и Херцеговине, где се ово право не спомиње у оквиру устава, већ је уређено посебним законом о штрајку. Све ове земље, поред устава, регулишу право на штрајк и путем посебних закона у којима су садржана решења за основна питања везана за одржавање штрајкова.

Закон о штрајку Црне Горе<sup>32</sup> дефинише штрајк као прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и еко-

23 W. Warneck, *нав. дело*, стр. 16.

24 W. Warneck, *нав. дело*, стр. 22.

25 Марија Тороман, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правној факултету у Београду*, бр. 3–4/1993, стр. 245.

26 М. Тороман, *нав. чланак*, стр. 245.

27 Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова*, стр. 171.

28 Устав Републике Црне Горе (*Службени лист РЦГ*, бр. 1/2007), чл. 66.

29 Устав Републике Македоније из 1991. године (*Устав на Република Македонија*), чл. 38.

30 Устав Републике Хрватске (*Народне новине*, бр. 56/1990 и 41/2001), чл. 60.

31 Устав Републике Српске из 1992. године, чл. 42.

32 Закон о штрајку Црне Горе (*Службени лист РЦГ*, бр. 61/2004), чл. 1.

нономских интереса. Закон садржи двадесет седам чланова у којима се обрађују најбитнија питања везана за концепт права на штрајк. Законодавац у оквиру текста закона поред основних питања, неизбежних у овој материји, као што су: појам права на штрајк, елементи штрајка, општи услови остваривања права на штрајк, посебни услови штрајка за одређене делатности, права радника учесника у штрајку, обавезе послодавца, престанак штрајка и санкције, предвиђа за разлику од српског закона о штрајку и посебну врсту колективне акције запослених – штрајкачке страже (пикетинг). Законом је уређено право запослених који су ступили у штрајк да одлуком надлежног органа синдиката или већине запослених, образују штрајкачке страже на местима пред улазом или у кругу пословних просторија послодавца ради обавештавања запослених и јавности о спору који је настао и о оправданости њихових захтева. Штрајкачка стража не може током свог деловања примењивати физичку принуду, постављати физичке препреке или блокаде прилаза послу запосленима који желе да обављају своју делатност код послодавца, нити смеју претити или вређати запослене, као ни спречавати послодавца у вршењу своје делатности.<sup>33</sup>

Право на штрајк се у законодавству Хрватске обрађује у оквиру главе двадесет три хрватског Закона о раду, тако да је Хрватска једина земља у региону где се ово право не регулише у оквиру посебног закона, већ представља део општег Закона о раду. Поред права на штрајк, хрватско законодавство признаје и право послодавца на локаут. Законодавац даје могућност послодавцу да искључи раднике са рада као одговор на већ започети штрајк, са тим што искључење не сме започети пре истека осам дана од дана почетка штрајка.<sup>34</sup> Поставља се и услов да број радника искључених са рада не сме бити већи од половине радника који се налазе у штрајку. У теорији је овај облик колективне акције послодавца познат као одбрамбени локаут, уједно је и једина врста која се признаје у упоредном праву<sup>35</sup> и то само за случај интересних колективних радних спорова.<sup>36</sup>

Право на штрајк регулисано је посебним законима у Републици Српској и Федерацији Босне и Херцеговине. Закон о штрајку Републике Српске наводи да се законом уређује поступак у коме запослени ради

33 Пикетинг је дозвољен као вид колективне акције запослених и у законодавствима Белгије, Бугарске, Чешке, Данске, Немачке, Мађарске, Италије, Луксембурга, Малте, Норвешке, Португала, Словачке и Велике Британије.

34 Закон о раду Хрватске (*Народне новине*, бр. 38/1995), чл. 211.

35 Одбрамбени локаут признат је и у законодавствима Немачке, САД-а, Канаде, Јапана, Велике Британије. Опширније, Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова*, стр. 277.

36 *Idem.*, стр. 275.



заштите својих економских и социјалних права, остварују уставно право на штрајк.<sup>37</sup> Увиђа се да закон има доста сличности са српским Законом о штрајку и да је вероватно српски закон имао великог утицаја на законодавца приликом израде текста закона.

Закон о штрајку Федерације Босне и Херцеговине уређује право запослених на штрајк, право синдиката на штрајк, као и право послодавца да искључи запослене са рада.<sup>38</sup> Закон предвиђа могућност да на предлог послодавца синдикат и послодавац споразумну утврде послове који се не могу прекидати за време штрајка, а да то не буду само послови од виталног интереса за живот и здравље становништва. У случају да се не могу споразумети о минимуму процеса рада, решавање насталог спора поверава се арбитражи. Арбитража се састоји од једног представника синдиката и послодавца и независног председника кога споразумно одређују синдикат и послодавац.<sup>39</sup> Арбитража доноси одлуку у року од пет дана од дана покретања арбитражног поступка. Најкасније на дан најаве штрајка, синдикат је у обавези да објави споразум о пословима на којима се рад не може прекидати за време штрајка.<sup>40</sup>

Право на штрајк у Србији признаје се Уставом Републике Србије као право запослених које се остварује у складу са законом и колективним уговором, а које може бити ограничено само на основу закона, сходно природи или врсти делатности. Приметно је да је решење у српском уставу у складу са решењима која се проналазе у уставима других европских земаља, као и у горе наведеним конвенцијама. Ово право дуго није било регулисано у некадашњој Југославији, као ни у осталим социјалистичким земљама у том периоду. Признато је тек 1988. године, Амандманом 28. на Устав СФРЈ из 1974. године после многобројних и вишестраних расправа.<sup>41</sup> У амандману се наводи да радници имају право на штрајк под условима утврђеним у закону.

Ово право се ближе уређује Законом о штрајку, који је на снази последњих четрнаест година и који је усвојен у периоду Савезне Републике Југославије. Србија као сукцесор Државне Заједнице Србије

37 Закон о штрајку Републике Српске (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 10/1998), чл. 1.

38 Закон о штрајку Федерације Босне и Херцеговине (*Службене новине ФБиХ*, бр. 14/2000), чл. 1.

39 Ако се синдикат и послодавац не могу споразумети о именовању председника, а та питања нису уређена колективним уговором или споразумом синдиката и послодавца, њега ће на предлог синдиката или послодавца именовати надлежни општински суд у року од пет дана. Закон о штрајку Федерације Босне и Херцеговине, чл. 5.

40 Закон о штрајку Федерације Босне и Херцеговине, чл. 5.

41 Драгољуб Симоновић, *Раднојавна чишанка – друга књига*, Београд, 2009, стр. 343.



и Црне Горе наставила је да примењује овај закон, иако се ситуација у земљи доста изменила у последњих неколико година.<sup>42</sup>

Законом се штрајк дефинише као прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада. Оваква дефиниција ослања се на дефиниције штрајка које сусрећемо у упоредном праву.<sup>43</sup> Право на штрајк, увек претпоставља удруживање, илити повезано деловање више запослених лица.<sup>44</sup> Наш закон предвиђа да одлука о ступању у штрајк може бити донета или од органа синдиката или од већине запослених, с тим што законодавац није прописао која је већина потребна за доношење ове одлуке и на који начин се одлука доноси.<sup>45</sup> Право већине запослених да донесе одлуку о ступању у штрајк признаје се само на нивоу послодавца, одлуку о ступању у штрајк у грани или делатности или у генерални штрајк доноси надлежни орган синдиката у грани или делатности, односно републици.<sup>46</sup>

Када се говори о врстама штрајка, наш законодавац признаје запосленима само право на организовање штрајка код послодавца, затим штрајк у грани или делатности, генерални штрајк, као и штрајк упозорења.<sup>47</sup> Не предвиђа се законом право на штрајк солидарности, које се признаје у великом броју европских законодавстава о штрајку.<sup>48</sup> Штрајк солидарности или штрајк симпатије организује се ради заштите професионалних интереса радника у неком другом предузећу или грани са циљем да се на тај начин пружи подршка запосленима који су ступили у штрајк.<sup>49</sup>

Законодавац не предвиђа ни право на штрајкачке страже (пикетинг). Међутим, поједини аутори сматрају да се право на пикетинг у нашем законодавству чак и не допушта, тачније да је у нашем правном систему ограничена слобода пикетинга, јер је чланом пет закона о штрајку предвиђено да се штрајк испољава окупљањем запослених, а

42 Велики број државних фирми променио је својинску структуру процесом приватизације, а на тржишту је и све више страног капитала.

43 Влајко Брајић, *Радно право*, Београд, 2001, стр. 539.

44 Боровоје Шундерић, *Коментар закона о штрајку*, Београд, 2005, стр. 13.

45 Б. Шундерић, *нав. дело*, стр. 21.

46 Закон о штрајку (*Службени лист СРЈ*, бр. 29/96 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005), чл. 3.

47 Може трајати најдуже један сат. Закон о штрајку (*Службени лист СРЈ*, бр. 29/96 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005), чл. 5.

48 Штрајк солидарности предвиђен је у законодавствима Белгије, Бугарске, Хрватске, Кипра, Чешке, Данске, Естоније, Финске, Француске, Немачке, Грчке, Мађарске, Малте, Ирске, Пољске, Португала, Румуније, Словачке и Шведске.

49 Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова*, стр. 210.

да место окупљања учесника у штрајку не може бити ван пословних-радних просторија, тачније ван круга пословних просторија запослених који ступају у штрајк.<sup>50</sup> Овај став законодавца, доводи до закључка да се право на штрајк може вршити само унутар просторија послодаваца и да запослени не могу о својој акцији обавестити јавност, нити јавно истицати своје захтеве окупљањем испред просторија послодаваца, или на улицама, трговима, пругама, путевима. Облици акције запослених у којима се они окупљају на јавним местима и истичу своје захтеве, не представљају штрајк, већ протест, који се уређује посебним законом о окупљању грађана.<sup>51</sup>

Право на штрајк може бити ограничено у складу са уставом и законом у потпуности или делимично. Закон о штрајку Србије је предвидео да се право на штрајк, у делатностима од виталног интереса или у делатностима чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот или здравље људи, може остварити само ако се испуне и посебни услови. Делатности од виталног интереса, према Закону о штрајку су оне делатности које обавља послодавац у области електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјане заштите, као и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност републике. У делатности чији би прекид рада по природи посла могао угрозити живот и здравље људи спадају хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија. Постоје ставови који стоје при становишту да је законодавац у нашем закону прешироко одредио делатности од виталног интереса. Комитет за слободу удруживања Међународне организације рада сматра да су делатности од виталног интереса само болнице, електродистрибуције, водоводи, телефонске компаније и контроле летова и да се само у овим делатностима може ограничити право на штрајк, са резервом да делатност која није од виталног интереса може постати делатност од виталног интереса у случају да штрајк потраје дуже од одређеног времена или се прошири изван одређеног обухвата.<sup>52</sup>

Запослени који обављају делатности у делатностима од виталног интереса, могу остваривати право на штрајк, само под условом да се обезбеди минимум процеса рада, којим се обезбеђује сигурност људи

50 Б. Лубарда, *нав. дело*, стр. 210.

51 Закон је објављен у *Службеном гласнику Републике Србије*, бр. 51/92 и 48/94 и *Службеном гласнику Републике Србије*, бр. 29/01 и 101/05.

52 Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Gvido, *нав. дело*, стр. 12.

и имовине.<sup>53</sup> Минимум процеса рада према важећем Закону о штрајку утврђује за јавне службе и јавна предузећа оснивач, а за другог послодавца утврђује директор, са тим да се при утврђивању предвиђа обавеза консултовања синдиката. Међутим, чести су случајеви да се минимуми процеса рада доста високо постављају и да се самим тим право на штрајк у тим делатностима и превише ограничава. Уредбом о штрајку полицијских службеника налаже се рад минимум 90% запослених полицијских службеника у организационој јединици у којој се организује прекид рада.<sup>54</sup>

Законодавац је у обавези да у што скорије време донесе нови закон о штрајку, којим би се у Србији признао нови концепт права на штрајк. Закон, који ће бити хармонизован са законодавством Европске уније и којим би се предвиделе неке нове врсте штрајка, право запослених на штрајкачке страже, као и право послодавца на одбрамбени локаут. Штрајк би требало да буде све више крајње средство при решавању колективних радних спорова, а већу улогу при решавању спорова, требала би да има Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, која је установљена Законом о мирном решавању радних спорова из 2004. године, а чије постојање није било предвиђено законом о штрајку из 1996. године. Такође, врло је битно направити нову систематизацију при одређивању делатности од виталног интереса, а у складу са ставовима комитета Међународне организације рада.

**Filip VOJIĆ**  
Graduate Lawyer

## RIGHT ON STRIKE IN EUROPEAN AND DOMESTIC LAW

### Summary

*The subject of this study is to analyze the right to strike as one of the most important rights of employees in the field of labor legislation. Since this right is now recognized in most European countries, the author chooses to emphasize the creation, development and impact of this right in the historical and*

53 Закон о штрајку (Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр 101/2005), чл. 10.

54 Уредба о штрајку полицијских службеника (Службени гласник РС, бр. 71/2007), чл. 2.

*comparative context. By analyzing the most important international documents related to the right to strike, and constitutions of European states, the author tries to show that this is the right predominantly regulated by national legislation and the EU still lacks a comprehensive document that will edit this issue in a unique way.*

*Special attention is devoted to the analysis of the right to strike in the former Yugoslavia and Serbia. Author tries to highlight shortcomings in national legislation which governs this issue. By assessment that our law neither provides by law the right to solidarity strike, nor the right to strike guards (picketing), which is recognized in many European legislations on strike, concrete ways are suggested by which our legislator could regulate this matter and harmonize it with relevant documents of the European Union.*

**Key words:** *right on strike, employee, convention, constitution, law, employer.*