

UDK: 342.729:331.109.3 ; 340.5:331.109.32

CERIF: S146

ТИП РАДА: ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.5937/PiP2004074B

др **Филип БОЈИЋ***

доцент Правног факултета Универзитета у Београду

КОНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА ПРАВА НА ШТРАЈК¹

Сажетак

У ишчекивању новој закона којим би се на дејтаљан начин, а у складу са међународним стандардима и праксом, уредило право зајослених на штрајк, аутор у раду настоји да сагледа поједине битне аспекте овог права, као основног облика колективне акције зајослених. Стоја се у раду оивара иишање констиуционализације права на штрајк у домаћем и ујоредном праву, а истовремено се и проблематизује одређивање појма штрајка уставним и законским нормама. Са циљем бољеј сагледавања проблема, а у вези са констиуционализацијом права на штрајк, уз коришћење ујоредноправног метода исцраживања, посебна пажња се посвећује уставним гаранцијама права на штрајк у ујоредном праву. Такође, аутор у раду настоји и да теоријски одреди појам штрајка, као и да укаже на битне елементе штрајка који се наводе у појединим научним расправама. Коначно, критички осврћ је даи и на ишање реулисања наведеног права на нашим просторима у периоду са-

* Електронска адреса аутора: filip.bojic@ius.bg.ac.rs.

1 Рад је написан на основу истраживања спроведеног за потребе пројекта Правног факултета Универзитета у Београду „Идентитетски преображај Србије“ за 2020. годину.

моуџравној социјализма, када ово љраво није било реулисано усљавним нормама ниљи посебним законом, ље су анализиране и сличности и разлике између љојма шљтрајка и љојма обуславе рада.

Кључне речи: Конслїиуционализација. – Шљтрајк. – Обуслава рада. – Услав.

І Увод

У области колективног радног права, као основно колективно право и запослених и послодавца, издваја се право на колективну акцију. Као облици колективне акције запослених наводе се право на штрајк, право на бојкот и право на штрајкачку стражу (*picketing*), док се као облик колективне акције послодавца издваја право на искључење са рада (*lockout*). Поједини аутори сматрају да су штрајк и локаут примарни облици колективне акције, а да су сви други облици колективне акције секундарни и да је њихова сврха превасходно усмерена на прађење штрајка као примарног облика колективне акције запослених.² Стога, у значајном броју држава, па тако и у Републици Србији, право на бојкот и право на штрајкачку стражу нису регулисани законом.³ Неспорно је да је највећа пажња посвећена праву на штрајк, које

2 Rolf Birk, „Industrial Conflict: The Law of Strikes and Lock-outs“, *Comparative Labour Law and Industrial Relations* (ed. Roger Blanpain), Springer-Science – Business Media, 1982, 299.

3 Право на штрајкачку стражу и право на бојкот нису регулисани позитивноправним прописима Републике Србије, али се примеђује да поједине државе настале на простору СФРЈ гарантују запосленима и та права. Па тако, Законом о штрајку Црне Горе запосленима се гарантује право на штрајкачку стражу. Детаљно су уређене све обавезе које организатори штрајка морају предузети да би могли организовати закониту штрајкачку стражу. Утврђено је да „запослени који ступају у штрајк код послодавца могу, из реда запослених, одлуком надлежног органа репрезентативног синдиката код послодавца или одлуком већине запослених, образовати штрајкачке страже на местима пред улазом у круг пословних просторија послодавца, ради обавештавања запослених и јавности о спору који је настао и о оправданости захтева штрајкача.“ Одлука о образовању штрајкачке страже доставља се послодавцу у року у којем се доставља одлука о ступању у штрајк, као њен саставни део или као посебан акт у току штрајка. Одлука мора бити образложена и мора садржати број и имена запослених, чланова штрајкачке страже. Посебно се наглашава да штрајкачка стража не може примењивати физичку принуду, постављати физичке препреке или блокаде прилаза пословним просторијама, односно радном месту, претити или вређати запослене, нити спречавати послодавца у вршењу своје делатности. Из наведених одредаба се потврђује теза да штрајкачка стража представља секундарни облик колективне акције запослених, који у највећем броју случајева прати штрајк. Закон о штрајку Црне Горе, *Службени лист ЦГ*, бр. 11/2015, чл. 16.

је и једини регулисан облик колективне акције у нашем праву, али и у већини других правних система. Следствено томе, ово право ће бити посебно анализирано у наставку рада.

Право на штрајк се сврстава у ред основних социјалних права, а неретко је и уставом гарантовано право. Као важно питање, а у погледу признавања тог права, издваја се и питање конституционализације права на штрајк. Како би се дао одговор на исто, најпре је неопходно одредити теоријски појам штрајка, а затим указати и на законске и уставне дефиниције штрајка, које се уочавају у одређеном броју прописа и поред чињенице да се у појединим правним системима појам штрајка дефинише ставовима судске праксе. Као основна тема рада, а у вези са конституционализацијом права на штрајк, намеће се регулисање тог права уставним нормама, односно отвара се питање да ли се за делотворно остваривање тог права пружају довољне гаранције признавањем тог права у оквиру националних устава, или је, пак, неопходно да се право на штрајк детаљније регулише законским и подзаконским прописима. Коначно, у нашој правној теорији још увек је спорно да ли се право на штрајк гарантовало на нашим просторима у периоду административног, а затим и самоуправног социјализма, када уставним нормама није било признато право на штрајк. Као основни разлог за одсуство регулативе којом би било регулисано ово право, издвајају се чврсти ставови истицани у том периоду да је штрајк друштвено непожељна појава, која се везује за капиталистичка друштва, као и да радници у оквиру радних организација не могу штрајковати сами против себе. Стога ће наведена дилема бити размотрена у последњем делу рада.

II Теоријско одређивање појма штрајка у домаћем и упоредном праву

Појам штрајка уочава се још са појавом индустријализације и капитализма, а има и оних аутора који тврде да штрајк као феномен постоји од када на земљи постоје и слободни радници, односно од најстаријих времена.⁴ Међутим, широко прихваћено становиште је да

4 И поред тврдње појединих аутора да су слободни радници, као лица која су на основу уговора пружала другом лицу своје услуге у старој Индији, Кини, Египту, Грчкој и Риму, услед незадовољства условима рада организовали штрајкове, професор Благојевић оправдано тврди да је колективна обустава рада у старом веку од стране слободних радника постојала као средство борбе, али да је то средство имало углавном стихијски карактер и одликовало се првенствено својом неорганизованошћу, те се наведене појаве пре могу сматрати средствима сличним штрајку или рудиментарним облицима штрајка. Сличног мишљења је и професор Јашаревић, који указује на одређене конфликте у области рада у старом

се право на штрајк радницима признаје у другој половини XIX и почетком XX века, али су начин и обим остваривања били различито регулисани, те се стога може закључити да је то право детаљно регулисано одговарајућим прописима тек после завршетка Другог светског рата, и то углавном у западноевропским државама.⁵

Средином прошлог века, поједини аутори указивали су на три могућа односа права и штрајка. Сматрало се да право може сузбијати штрајкове, да их може толерисати уз уздржавање да се према организаторима и учесницима у штрајку примене санкције и, коначно, став који је данас прихваћен у највећем броју савремених правних система, а то је да се запосленима признаје право да организују и уједно узму учешће у штрајку.⁶ Концепт слободе штрајка, уз серију имунитета од грађанскоправне и кривичноправне одговорности, примењује се, између осталог, и даље у Великој Британији и Ирској,⁷ али је приметно да се исти полако, али сигурно напушта.⁸ Право на штрајк данас се сврстава у ред основних социјалних права. Гарантовано је релевантним међународним и регионалним стандардима, а у значајном броју правних система је и уставом гарантовано право. Међутим, без одговарајућег нормативног

веку, па између осталог спомиње обуставу рада од стране радника који су градили пирамиде у старом Египту у време Рамзеса III, око 1170. године п.н.е. Борислав Благојевић, *Раднички штрајкови у светлосији права*, Београд, 1940, 3; Сенад Јашаревић, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2000, 23.

- 5 Према Марији Тороман, право на штрајк је првобитно било признато у оквиру законских текстова којима се регулишу политичка права грађана, односно заштита јавног реда и поретка. *Exempli causa*, право на штрајк у законодавству Белгије најпре се спомиње у оквиру Закона о укидању кривичног дела удруживања из 1866. године и Закона о укидању кривичног дела повреде слободе рада из 1921. године, да би се детаљније одредбе о праву на штрајк предвиделе тек са усвајањем Закона о јавном реду и миру из 1948. године, чиме се закључује да се право на штрајк у европском законодавству детаљније регулише у периоду после Другог светског рата. Занимљиво је да професор Бланпен сматра да се право на штрајк у Белгији признаје као право тек са ратификацијом Европске социјалне повеље 1991. године, којом се гарантује право на штрајк и право на локаут. Марија Тороман, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 3–4/1993, 244; Roger Blanpain, *Labour Law in Belgium*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012, 422.
- 6 Изнете ставове заступао је италијански конституционалиста Каламендреи (Calamendrei). Нав. према: Željko Potočnjak, *Pravo na štrajk*, Правни факултет у Загребу – Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb, 1992, 29.
- 7 О штрајку у Ирској опширније код: Kevin Costello, *Labour Law in Ireland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2003, 162–169.
- 8 Каламендреи наводи педесетих година прошлог века да се стање слободе штрајка уочава у Великој Британији, Ирској, Малти, Белгији, Холандији, Аустрији, Швајцарској и свим скандинавским државама, осим Шведске. Нав. према: Ž. Potočnjak. 29.

оквира то право се не може остварити и заштитити на адекватан начин. Стога је неопходно, а са циљем отклањања свих могућих препрека приликом организовања штрајка, детаљно регулисати то право, како би се избегли могући проблеми у пракси, до којих неретко долази услед недовољне законске уређености права на штрајк.

Делује да у теорији не постоји јединствени став аутора приликом одређивања појма штрајка. У литератури се наводи да је управо различито дефинисање штрајка последица разлика у погледу концепта права на штрајк, као и разлика у погледу предмета и циља штрајка, али исто тако и разлика у погледу адресата штрајка, односно да ли је штрајк усмерен против послодавца, што је уистину знатно чешћи случај у пракси или, пак, против јавне власти, односно државе.⁹ Професор Јовановић је мишљења да штрајк, пре свега, представља начин решавања колективних радних спорова путем притиска, уједно прихватајући дефиницију да је у питању „прекид рада од стране радника са циљем да се послодавац принуди да прихвати захтеве радника у вези са спорним питањима“.¹⁰ Професор Шундерић и професорка Ковачевић штрајк дефинишу као „организовани прекид рада којем се прибегава ради остваривања економских и социјалних интереса запослених.“¹¹ Аутори уједно наглашавају и да се штрајк превасходно користи као метод за решавање интересних радних спорова, а изузетно и за решавање правних радних спорова.¹²

У првој половини XX века, а то је период када се право на штрајк по први пут уређује законским и подзаконским прописима као право радника, сматрало се да је од одређивања појма штрајка важније било одредити основ оправдања штрајка, односно основ његове допуштености.¹³ Професор Благојевић штрајк дефинише као „колективну обуставу рада од стране радника у извесном предузећу или у извесном броју предузећа“, уједно издвајајући три битна елемента тог института, а то је да штрајк представља свесну фактичку обуставу рада; да је, такође, реч о колективној обустави рада и изразу сукоба рада и капитала, односно сукоба различитих интереса.¹⁴ Професор Шундерић такође сматра да „појам штрајка чине три елемента, од којих су два материјалне приро-

9 Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о досјојансјиву на раду и социјалном дијалоу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, 979.

10 Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015, 404.

11 Боривоје Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право: приручник за полагање правосудној испитиња*, Службени гласник, Београд, 2017, 444.

12 *Ibid.*

13 Б. Благојевић, 5.

14 *Ibid.*, 2.

де, а један психолошке природе.¹⁵ Први елемент је остварен онда када постоји обустава, односно престанак рада од стране запослених. Други елемент је у непосредној вези са првим елементом, а то је да је неопходно да у штрајку учествује већина запослених, чиме професор искључује могућност да појединац организује штрајк.¹⁶ Као трећи елемент, који је, као што је претходно наведено, професор издвојио као елемент психолошке природе, наводи се економски притисак на послодавца да удовољи захтевима организатора штрајка.¹⁷ Елемент економског притиска се уочава и код локаута – када послодавац врши притисак на запослене да одустану од својих захтева.

Примећује се да су наведени елементи прихватљиви и применљиви и данас приликом одређивања појма штрајка. Такође, и даље се мора чврсто заступати концепција коју је професор Благојевић поставио, а то је да је неvezано за појам и елементе штрајка можда и битније утвр-

15 Боровоје Шундерић, *Коментар Закона о штрајку*, Јустинијан, Београд, 2005, 10.

16 Професор Шундерић оправдано сматра да појединац не може организовати штрајк, али да може обуставити, односно прекинути рад ако му послодавац није обезбедио мере заштите на раду у складу са законом и другим актима. Исто тако може обуставити рад уколико послодавац не испуњава према њему преузете обавезе из колективног уговора или правилника о раду, односно уговора о раду. Све наведено представља индивидуалне обуставе рада, које не представљају штрајк у правом смислу те речи. Насупрот наведеном, професор Поточњак заступа другачије ставове о наведеном питању. Мишљења је да учешће већег броја запослених у штрајку није нужан елемент теоријске дефиниције штрајка, те се не сме искључити случај да је само један радник стварно учествовао у штрајку. Професор наводи пример да је „одлука о штрајку донета на законит начин, али да се таквој одлуци повинује само један радник, те ако бисмо понашање таквог запосленог искључили из појма штрајка, онда бисмо тог запосленог изузели од примене прописа о штрајку и тако га извргнули дисциплинској одговорности за његово понашање.“ Такође се истичу и ставови појединих европских аутора који сматрају да „за колективни карактер штрајка није битан број штрајкача, већ интереси који су у питању.“ Б. Шундерић, 10; Ж. Потоцњак, 13.

Вредан пажње је и став Врховног суда Републике Хрватске, којим је заузето становиште да се прекид рада може сматрати штрајком и кад рад није у потпуности прекинут, те понашање тужиоца има карактер штрајка и без обзира на чињеницу што рад није у потпуности прекинут. У наставку наведене пресуде утврђено је да се уговором о раду одређују послови које запослени обавља за послодавца, па стога запослени не могу сами одлучивати о томе које ће послове обављати запослени код послодавца, јер организација посла није у њиховој надлежности. У датом случају, тужиоци су прекинули рад на својим радним местима, а процес рада организовали су према свом нахођењу ради остваривања економских интереса, те је и такво поступање према оцени суда представљало штрајк. *Vrhovni sud Republike Hrvatske, Gž – 16/00 од 10. 5. 2000.* Нав. према: Mihajlo Dika, Željko Potočnjak, Viktor Gotovac, „Radni Sporovi“, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Željko Potočnjak), Pravni fakultet u Zagrebu – Organizator, Zagreb, 2007, 727–728.

17 Б. Шундерић, 11.

дिति да ли је допуштен штрајк који се организује од стране запослених, односно од стране синдиката. Наиме, из саме допуштености, или ти законитости штрајка, проистиче читав низ последица до којих долази и на страни запослених, и на страни послодавца. Анализом наведеног, закључује се и да поред постојања поменутих елемената штрајк може бити недопуштен, под условом да није организован у складу са законом.

Оно што је неспорно, како код домаћих, тако и код страних аутора, је да се штрајк мора посматрати као последње, односно крајње средство (*ultima ratio*) борбе синдиката и запослених у заштити њихових интереса.¹⁸ Наведено посебно произлази из све веће улоге мирних метода за решавање колективних радних спорова, којима се даје предност у односу на методе колективног деловања.

Шире посматрано, а у вези са одређивањем појма штрајка, ваља имати у виду и да се у теорији уочавају три различита концепта у погледу признавања права на колективну акцију, као основног колективног права запослених и послодавца.¹⁹ У појединим државама право на колективну акцију у основи се састоји од признавања права запосленима на штрајк. Наведени концепт је прихваћен у великом броју европских држава, али и у Републици Србији, где се и даље само признаје право на штрајк као облик колективне акције запослених.²⁰ Право на штрајк се, стога, посматра као основно социјално право, право које је привилеговано у односу на друге облике колективне акције, док се локаут само у изузетним околностима толерише, а под условом да је ово право регулисано законом.²¹

Друга два концепта су начелно слична и разлике између њих су минималне, јер се запосленима признаје право на штрајк, а послодавцима право на локаут. Следствено томе, у оквиру другог концепта право на колективну акцију обухвата и право запослених на штрајк, али и право послодавца на искључење запослених са рада, односно право на

18 П. Јовановић, 404; Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 444; R. Birk, 298.

19 R. Birk, 302.

20 Вредно пажње је решење које се уочава у Уставу Португала, којим се не само експлицитно признаје право на штрајк као основно социјално право, већ се експлицитно забрањује и право на локаут, као основно колективно право послодавца. Наведено према: R. Birk, 304. Упор. са: Устав Португала (*Portugal's Constitution of 1976 with Amendments through 2005*), чл. 57 ст. 1 и 4.

21 R. Birk, 304. Поједини аутори оспоравају легитимност локаута, те заступају становиште по којем право послодавца на локаут не може имати исти статус као право запослених на штрајк, односно да овај облик колективне акције не треба да буде правно признато средство радне борбе које ће бити еквивалентно праву на штрајк. Опширније код: Tonia Novitz, *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford University Press, Oxford, 2003, 8; Б. Лубарда, 1055.

локаут, те се стога у теорији прихвата становиште о једнакости наведених права. Ваља напоменути да је наведени концепт прихваћен и даље у Сједињеним Америчким Државама и у Канади, где изостаје прецизнија регулатива о тим правима, те се стога и признају различите форме штрајка које у другим државама нису дозвољене. Наведено је потврђено и одредбама Тафт-Хартлијевог закона, где се штрајк широко дефинише као сваки усаглашени прекид рада од стране запослених.²² За разлику од трећег концепта, у којем преовладава становиште у којем организатор штрајка може бити само синдикат, у Сједињеним Америчким Државама право на штрајк је у појединим случајевима и право запослених, те и синдикално неорганизовани запослени у одређеним ситуацијама такође имају једнако право на штрајк као и запослени који су се синдикално организовали.²³ Изузетно, ако се тајним гласањем донесе одлука да ће право на колективно преговарање имати само одређени синдикат код послодавца, запослени који нису чланови синдиката неће имати право да организују штрајк, односно такав штрајк би се сматрао незаконитим.²⁴ Тим приступом онемогућава се негирање резултата избора синдиката којем је дато право да учествује у колективном преговарању.²⁵ Насупрот анализираном мешовитом концепту у Сједињеним Америчким Државама, у Канади се и даље заступа принцип по којем се право на колективну акцију може остварити само ако је у питању интересни колективни радни спор.²⁶

И коначно, у оквиру трећег концепта, који се примењује у нордијским државама и Немачкој, штрајк и локаут се посматрају као средства исте вредности у колективним радним споровима, с тим што се јављају одређена ограничења која се односе на титуларе права, па се тако у Немачкој сваки штрајк који није организован од стране синдиката сма-

22 Стога се у пракси право на штрајк остварује и када се одбије испорука робе или пружање одређених услуга, као и онда када дође до обуставе рада од стране само двоје запослених који не учествују у колективном преговарању. Професор Поточњак наводи и да је у Сједињеним Америчким Државама законит и штрајк у којем учествује само један запослени код послодавца, те да колективни елемент који се изражава кроз број учесника у штрајку постепено губи улогу и значај који је раније имао приликом утврђивања да ли је штрајк законит. Alvin L. Goldman, Roberto L. Corrada, *Labour Law in the USA*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018, 415; Ž. Potočnjak, 28; Упор.: Будимир Кошутић, *Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама*, Савремена администрација, Београд, 1987, 113–118.

23 Ž. Potočnjak, 75.

24 *Ibid.*

25 *Ibid.*, 76–77.

26 Donald D. Carter, Geoffrey England, Brian Etherington, Gilles Trudeau, *Labour Law in Canada*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2001, 309.

тра „дивљим“ штрајком.²⁷ Стога, само штрајк организован од стране синдиката у Немачкој, односно синдиката који учествује у колективном преговарању, се сматра законитим штрајком, а запослени који нису чланови синдиката имају право да узму учешће у штрајку, али немају право да буду организатори штрајка, као што је то случај у нашем праву, где и већина запослених може организовати штрајк.²⁸ Ваља имати у виду да у Немачкој право на колективну акцију није експлицитно регулисано законом, те се то право већином признаје кроз судску праксу, а на основу уставом признатог права на удруживање, као и на основу одредаба Европске социјалне повеље, коју је Немачка ратификовала, а којом се предвиђа право запослених и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса у поступку колективног преговарања.²⁹ И у нордијским државама велики значај се традиционално придаје колективном преговарању, а колективни уговори представљају извор уређивања међусобних права и обавеза између субјеката радног односа, те се самим тим и право на колективну акцију посматра као легитимно средство за решавање интересних колективних радних спорова до којих долази током преговора за закључење колективног уговора.³⁰

III Одређивање појма штрајка уставним и законским нормама

Важећим Уставом Републике Србије предвиђа се да запослени имају право на штрајк у складу са законом и колективним уговором.³¹

27 R. Birk, 303. Уставом Шведске није експлицитно гарантовано право на штрајк као основно социјално право, што је случај у већини европских држава, већ се прокламује право субјеката на тржишту рада на офанзивну акцију, што укључује и право запослених на штрајк и право послодавца на локаут. Уставима Немачке, Данске и Норвешке не предвиђа се право на колективну акцију запослених и послодавца, већ се ово право изводи из гарантованог права на колективно удруживање, што се закључује на основу богате судске праксе надлежних судова. Б. Лубарда, 995; Niklas Bruun, Caroline Johansson, „Sanction for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Nr. 3/2014, 256.

28 Jens Kirchner, Eva Mittelhman, „Labour Conflicts“, *Key Aspects of German Employment and Labour Law* (eds. Jens Kirchner, Pascal Kremp, Michael Magotsch), Springer, Berlin, 2010, 200.

29 У немачкој правној теорији се сматра да су колективни радни спорови прихватљиви само онда када су прикладни и неопходни да би се обезбедила равнотежа снага између послодавца и запослених. *Ibid.*, 199; Европска социјална повеља из 1961. године (*European Social Charter*), чл. 6 ст. 4.

30 N. Bruun, C. Johansson, 255.

31 Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 61.

Ваља напоменути да је право на штрајк било гарантовано и Уставом Републике Србије из 1990. године, као и Уставом СРЈ усвојеним после дисолуције СФРЈ 1992.

Уједно је утврђено и да право на штрајк може бити ограничено само законом, а сходно природи или врсти делатности у којој се штрајк организује. Делује да је намера уставописца била да се ово социјално право детаљније регулише новим посебним законом о штрајку. Тај закон би требало да буде усклађен са релевантним међународним стандардима и економским приликама у друштву, али наведени пропис није још увек, готово 15 година од доношења новог Устава, усвојен, те се право на штрајк у Републици Србији и даље регулише Законом о штрајку донетим 1996. године у Савезној Републици Југославији.

Уочава се да одређени број законских прописа у страним правима којима се регулише право на штрајк не садржи дефиницију штрајка, услед чега долази до одређених проблема у пракси приликом утврђивања допуштености штрајка, односно одговора на питање да ли је у питању законит или незаконит штрајк. Слично мишљења, а у погледу утврђивања законске дефиниције штрајка, је и професор Поточњак који сматра да су законском дефинисању штрајка више склоне источноевропске државе, што је и логично, а имајући у виду да се у наведеним системима, који су махом били системи са социјалистичким друштвеним поретком, ово право признаје тек у другој половини XX века.³²

Следствено томе, када се сагледавају законске дефиниције штрајка у државама насталим на простору СФРЈ, примећује се да ту већих разлика нема, као и то да су поједине државе избегле да дефинишу овај појам у свом националном законодавству. Важећи Закон о штрајку Републике Србије садржи дефиницију штрајка, што је добро решење које би ваљало задржати и у будућем пропису. Наводи се да је штрајк пре-

године. Уставом из 1990. године било је предвиђено да „запослени имају право на штрајк у складу са законом“. Ваља имати у виду да је ово право доста детаљније регулисано Уставом СРЈ из 1992. године. Утврђено је да „запослени имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса у складу са савезним законом, као и да се право на штрајк може ограничити савезним законом кад то захтевају природа делатности или јавни интерес.“ Експлицитно је законом утврђено да поједине категорије запослених немају право на штрајк, и то запослени у државним органима, професионални припадници војске и полиције. Устав СРЈ био је управо темељ за доношење савезног Закона о штрајку, усвојеног 1996. године, који се уз одређене измене и допуне још увек примењује у Републици Србији. Познато је да је Устав СРЈ био на снази до усвајања Уставне повеље државне заједнице Србије и Црне Горе 2003. године, којом нису регулисана основна економска и социјална права, већ су наведена права регулисана Повељом о људским и мањинским правима и грађанским слободама. У оквиру наведене Повеље, запосленима се гарантовало право на штрајк у складу са законом. Устав Савезне Републике Југославије, *Службени лист СРЈ*, бр. 1/1992, чл. 57; Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 1/1990, чл. 37; Повеља о људским и мањинским правима и грађанским слободама, *Службени лист СЦГ*, бр. 6/2003, чл. 41.

32 Ж. Поточњак, 10.

кид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.³³ Анализом закона којима се уређују радни односи и право на штрајк у државама насталим на простору СФРЈ, примећује се да штрајк није дефинисан у законодавству Хрватске, нити у законодавству Федерације Босне и Херцеговине, као ни Законом о радним односима Северне Македоније. Насупрот томе, у Црној Гори се штрајк дефинише на скоро идентичан начин као и у Републици Србији.³⁴ У Републици Српској штрајк је дефинисан као организовани прекид рада који се може организовати у предузећу, установи и код другог правног и физичког лица, док се у прописима Републике Словеније штрајк дефинише као организовани прекид рада радника ради остваривања економских и социјалних права и интереса по основу рада.³⁵ Ваља напоменути да је Закон о штрајку Републике Словеније усвојен 1991. године, односно да је у питању савезни Закон о штрајку СФРЈ, усвојен непосредно пред дисолуцију савезне државе, а који је наставио да се примењује и у новоствореној држави.³⁶ Коначно, уочава се и да је право на штрајк као основно социјално право гарантовано у уставима свих анализираних држава, али се уставотворац није упуштао у дефинисање појма штрајка, већ се као и у Уставу Републике Србије гарантује право на штрајк запосленима.³⁷

33 Закон о штрајку, *Службени листи СРЈ*, бр. 29/96 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС, чл. 1 ст. 1.

34 Црногорским законом се штрајк дефинише као прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних, економских и социјалних интереса по основу рада. Прекид рада се утврђује као организовано и непрекидно одбијање запослених да извршавају своје радне задатке. Закон о штрајку Црне Горе, чл. 2.

35 Закон о штрајку Републике Српске, *Службени гласник Р. Српске*, бр. 111/08; *Zakon o stavki, Uradni list SFRJ*, бр. 23/91, чл. 1 ст. 1.

36 Опширније код: Zvone Vodovnik, *Labour Law in Slovenia*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011, 277–278.

37 Уставом Републике Хрватске предвиђено је да се гарантује право на штрајк, али да се посебним законским прописима може ово право ограничити у војсци, полицији, државној управи и јавним службама. Црногорски Устав садржи сличну одредбу, којом се запосленима признаје право на штрајк уз могућност да се ово право ограничи запосленима у војсци, полицији, државним органима и јавним службама у циљу заштите јавног интереса, а у складу са законом. Устав Републике Словеније такође гарантује запосленима право на штрајк, уз могућност предвиђања законских ограничења тамо где је наведено потребно због јавног интереса. *Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine*, бр. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 и 05/14, чл. 61; Устав Републике Црне Горе, *Службени листи ЦГ*, бр. 1/2007 и 38/2013 – амандмани I–XVI, чл. 66; *Ustav Republike Slovenije, Uradni list RS*, бр. 33/91 – I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99 и 75/16 – UZ70a, чл. 77.

Насупрот томе, у државама у којима је штрајк већ дуго времена важно правно питање, дефиниција штрајка налази се неретко у судској пракси и теоријским радовима, а не у законским и подзаконским прописима.³⁸ Тако се, *exempli causa*, у белгијском законодавству не уочава дефиниција колективног радног спора нити се дефинише појам штрајка, али ставовима судске праксе надомешћује се та празнина, те се у оквиру појединих пресуда Врховног суда Белгије може пронаћи дефиниција наведених појмова.³⁹

IV Регулисање права на штрајк уставним нормама

Опште прихватљиво је становиште да право на штрајк представља облик колективне акције запослених, али да би запослени могли да остваре наведено право, није само довољно предвидети га међународним и регионалним стандардима нити извршити конституционализацију тог права, већ је неопходно уредити услове под којима се ово право може остварити у оквиру националних правних система. Неспорно је да се право на штрајк у неким државама гарантује уставом, али исто тако, у неким државама основ за остваривање права на штрајк може бити и закон, судска пракса или колективни уговор.⁴⁰ Међутим, ово право, као и остала економска и социјална права у Уставу Републике Србије, представљају више принципе који се даље разрађују путем законских и подзаконских прописа, али и путем аутономних извора радног права.⁴¹

Следствено томе, није уобичајено да се уставним нормама уређују услови под којима се може организовати штрајк, те се стога законско регулисање права на штрајк проналази као најадекватнији начин за детаљно уређивање овог права. Као други разлог, не сме се занемарити чињеница да обустава рада од стране запослених изазива штету и на страни послодавца и на страни организатора штрајка, те да би се већа штета избегла – већина држава се одлучује да законом уреди начин организовања и вођења штрајка.⁴² Управо се наведено може издвојити

38 Ž. Potočnjak, 10–11.

39 Karl Abelshausen, Simon Claessens, Stefanie Francken, Yoko Mondelaers, „Belgium“, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States* (eds. Arabella Stewart, Mark Bell), The Institute of Employment Rights, Liverpool, 2008, 13.

40 Arabella Stewart, „A Comparative Perspective on the Right to Strike: Conference Proceedings“, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of National Law in six EU States* (ed. Arabella Stewart, Mark Bell), The Institute of Employment Rights, Liverpool, 2008, 5.

41 П. Јовановић, 64–65.

42 С. Јашаревић, 61.

као *ratio legis* законског уређивања права штрајк. Међутим, ваља напоменути да и у погледу законског уређивања права на штрајк поједини аутори изражавају скептичност, сматрајући да законско уређивање права на колективну акцију има многа ограничења, те је неопходно исто детаљније уредити посредством аутономних извора, а пре свега посредством колективних уговора.⁴³

У погледу регулисања основних социјалних и економских права посредством уставних норми, професор Шундерић оправдано сматра да је устав у свим државама изворни и основни акт изградње радног права.⁴⁴ Широм Европе се учава велики број уставних одредаба којима се предвиђају основна социјална права, а између осталог се експлицитно предвиђа и право на штрајк. Ваља имати у виду, а што се потврђује и од стране великог броја аутора, да „конституционализација економских и социјалних права не доводи до аутоматске заштите наведених права, док одсуство одредаба о економским и социјалним правима у појединим уставима не спречава државе у спровођењу издашне социјалне политике.“⁴⁵ Стога се право на штрајк може гарантовати законским прописима и делотворно остваривати, иако није гарантовано уставним нормама. У вези са тим, неспорно је и да је конституционализација социјалних и економских права изазвала и одређене спорове у научној и стручној јавности, те се поставило питање да ли та права уопште могу бити уставна права, односно да ли је устав подобан правни инструмент за гаранцију поменутих права.⁴⁶ У теорији се сматра да се „спор појавио оног тренутка кад се индивидуалистичко схватање друштва, односно државе сукобило са објективним променама у друштву“, односно оног тренутка када је „индивидуалистичко схватање државе, према коме она треба само да штити индивидуалне слободе, надомештено солидаристичким схватањем државе које је своје упориште добило у тзв. ‘солидаристичким’ уставима, уставима који су садржали одредбе о економским и социјалним правима, донетим током двадесетог века.“⁴⁷ Све наведено води закључку да је за делотворно остваривање права на штрајк, поред уставних гаранција, неопходно и законско регулисање тог права и стабилан нормативни оквир, како би се избегле одређене последице

43 R. Birk, 302.

44 Боровоје Шундерић, „Устав и радно право“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2006, 29.

45 Renata Uitz, Andras Sajo, „Welfare Rights in Hungarian Constitutional Jurisprudence“, *Justiciability of Economic and Social Rights – Experiences from Domestic Systems* (ed. Fons Coomants), Intersentia, Antwerpen, 2006, 121.

46 Б. Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, 145.

47 *Ibid.*

на штету запослених, организатора и учесника штрајка, али како би се уједно заштитила и имовина и пословни интереси послодавца.

Стога, често су се могли приметити системи у оквиру којих је уставом било предвиђено ово право, али уз изостанак законских и подзаконских прописа којима би се детаљније уредило право на штрајк и право на друге облике колективне акције. Право на штрајк, дословно речено, представља „мртво слово на папиру“. Пример би могао бити Устав Народне Републике Кине из 1975. године, којим се по први пут грађанима Кине гарантује право на штрајк, али упркос све већем броју штрајкова и других облика колективне акције запослених, закон којим би се уредили услови под којима се ово право може остварити, као и методи за решавање колективних радних спорова – још увек није усвојен.⁴⁸

Сличан проблем учева се и у Француској после завршетка Другог светског рата, усвајањем Устава из 1946. године, у чијој преамбули је било предвиђено да се „право на штрајк врши у оквирима закона који га уређује“.⁴⁹ Из наведеног је проистекло више проблема, јер је наведено право било предвиђено само преамбулом, а у основном тексту Устава право на штрајк није гарантовано. Стога професор Кошуткић оправдано тврди да „како преамбула ма ког устава, сходно начину формулисања, не садржи обавезна правила понашања, поставља се питање правне природе и домаћаја те одредбе о праву на штрајк.“⁵⁰ Друга чињеница вредна пажње је да по усвајању Устава није донет закон којим би се детаљно уредили услови под којима се може остварити право на штрајк, те су све до данас ретке законске одредбе којима се ово право у Француској регулише, па се као основни извор и даље издваја судска пракса.⁵¹

48 Kai Chang, Fang Lee Cooke, „Legislating the right to strike in China: Historical development and prospects“, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 57, Nr. 3/2015, 441 и 443.

49 Нав. према: Будимир Кошуткић, „Право на штрајк и *lock out* у француском праву“, *Анали Правној факултету у Београду*, бр. 5–6/1985, 615 и 616.

50 *Ibid.*, 616.

51 Вредна пажње је и одлука француског Државног савета из 1950. године, којом се право на штрајк не признаје само запосленима у приватном сектору, већ се ово право признаје и државним службеницима. Michel Despax, Jacques Rojot, Jean-Pierre Laborde, *Labour Law in France*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011, 332.

Марија Тороман наводи да је „по усвајању Устава 1946. године најпре био донет Закон о неким облицима штрајка у јавним службама 31. јула 1963. године, па је овај нешто измењени текст укључен у оквире Пете књиге новог пречишћеног текста француског Законика о раду од 28. јануара 1981. године, где се право на штрајк помиње као једно од средстава за решавање колективних радних спорова, при чему се нарочито пажња поклања поступку мирена, посредовања и арбитражном поступку одлучивања о престанку штрајка после постигнутог поравнања између радника и послодавца.“ М. Тороман, 247.

И поред бројних иницијатива, у оквиру којих су били постављени захтеви да се право на штрајк регулише Уставом Белгије, до тога није дошло, али се ово право признаје и остварује у складу са међународним конвенцијама које је Краљевина Белгија ратификовала.⁵² Такође, учествују се и тумачења по којима се ово право изводи из права на колективно преговарање, које је уставом гарантовано право.⁵³ Упркос томе што ово право експлицитно није прописано уставним нормама, професор Бланпен наводи: „право на штрајк се признаје у Белгији још од 1921. године, односно од тренутка када су укинута одредбе Кривичног законика којима се предвиђала кривична одговорност запослених због учешћа у штрајку.“⁵⁴ Коначно, од посебног значаја за признавање права на штрајк је и одлука Врховног суда Белгије од 21. децембра 1981. године, којом је јасно утврђено од стране највишег суда у држави право запосленог да током трајања штрајка не извршава обавезе предвиђене уговором о раду, те да учешће у штрајку не представља незакониту радњу запосленог услед које може бити санкционисан од стране послодавца.⁵⁵

V Обуставе рада у периоду самоуправног социјализма

Као важно питање, које и даље представља предмет расправе у научним круговима, поставља се да ли је право на штрајк било признато на нашим просторима у периоду административног, а затим и самоуправног социјализма. Опште узев, а на основу анализе тада важећих уставних норми, у СФРЈ право на штрајк није било признато све до усвајања амандмана 1988. године на Устав СФРЈ из 1974, те се до тог тренутка не може говорити о конституционализацији права на штрајк на нашим просторима. Штрајкови су се током друге половине двадесетог века у ФНРЈ, а потом и у СФРЈ сматрали друштвено непожељном појавом везаном за капитализам и продуктом пролазних слабости социјалистичког друштва.⁵⁶ Такође, штрајкови су се посматрали и као апсурд у периоду самоуправног социјализма, а имајући у виду да су у том периоду радници били власници средстава за производњу и фактички носиоци политичке власти, те би у случају штрајка радници штрајковали сами против себе.⁵⁷ Упркос тим тврдњама, у прак-

52 K. Abelshausen, S. Claessens, S. Francken, Y. Mondelaers, 10.

53 *Ibid.*

54 R. Blanpain, 421.

55 K. Abelshausen, S. Claessens, S. Francken, Y. Mondelaers, 12.

56 С. Јашаревић, 218 и 232.

57 Небојша Попов, „Штрајкови у савременом Југословенском друштву“, *Социологија*, бр. 4/1969, 606.

си су се често дешавали штрајкови, односно обуставе рада од стране радника којима су одређена права била ускраћена, односно повређена.⁵⁸ Занимљиво је да су поједини аутори, како то Попов наводи, „избегавали употребу термина штрајк, истичући да се не ради о штрајковима јер су они карактеристични за капиталистичко друштво у коме постоји антагонистички сукоб класа, док у социјалистичком друштву таквог сукоба нема, те према њима радници у социјализму прекидају рад не да би освојили нова права, већ само ради реализације оних права која су им нормативно дата, али из различитих разлога нису остварена.“⁵⁹ Иако право на штрајк није било законски уређено у СФРЈ, током шездесетих година XX века приметан је пораст обустава рада широм државе, а тим поводом Председништво Савеза Комуниста Југославије је на седници одржаној децембра 1969. године усвојило Закључке о конфликтним ситуацијама у радним организацијама и задацима комуниста у њиховом самоуправном разрешавању. У наведеном закључку заступа се став да обуставе рада нису исто што и штрајк, јер је штрајк као метод за решавање колективног радног спора усмерен „на мењање постојећих продукционих односа“, док обуставе рада никако нису усмерене на укидање самоуправног социјализма.⁶⁰ И поред тога што се ствара јасан отклон од штрајка, изречене су и одређене критике на рачун обустава рада као метода за решавање спорова у оквиру радних организација. Између осталог, наводи се да обуставе рада имају економске последице по радне људе у колективу, а уједно успоравају и развој самоуправних односа, те исте не могу бити „пут за решавање проблема и тешкоћа.“⁶¹ Иако је јасно да је у периоду самоуправног социјализма штрајк сматран негативном појавом, која је блиска капиталистичким системима, не уочава се разлог зашто би се сматрао средством за укидање самоуправног социјализма, када су и обуставе рада и штрајкови усмерени на унапређење положаја запослених и вршење притиска да се поједини захтеви запослених испуне, а постојећи спор између радника и радне организације реши у корист радника и синдиката.

58 Попов наводи да је у периоду од 1958. до 1969. године на територији Југославије било 1732 регистрована штрајка, а поједини истраживачи тврде да их је било и знатно више, као и да су превасходно штрајковима прибегавали радници са нижим квалификацијама, а тиме и мањим примањима. Како Јованов наводи, „први штрајк у социјалистичкој Југославији избио је јануара 1958. године, 13 година после револуције и осам година после доношења Закона о управљању државним привредним предузећима од стране радних колектива, односно законског увођења радничког самоуправљања.“ Н. Попов, 610 и 612; Неца Јованов, *Раднички штрајкови у СФРЈ*, Запис, Београд, 1979, 18.

59 Н. Попов, 606.

60 Н. Јованов, 28.

61 *Ibid.*, 29.

Генерално, када се сагледа појам обуставе рада, учоава се да нема већих разлика у односу на појам штрајка и поред тога што је већи број аутора негирао наведено. Заједничко је да код оба облика колективне акције долази до обуставе рада од стране запослених, а са циљем да се прихвате истакнути захтеви и да се настали спор реши у њихову корист. Да би се утврдиле сличности и разлике између наведених појмова, неопходно је приступити дефинисању појма обуставе рада у СФРЈ. Према Јованову, већина аутора обуставу рада дефинише као спонтани протест једног дела радника ради вршења притиска у циљу решавања одређених проблема у оквиру радне организације.⁶² Професори Балтић и Деспотовић обуставу рада посматрају као краткотрајни прекид рада до којег долази у оквиру радних колектива и радних организација, а услед неравноправних односа у расподели личног дохотка у предузећу.⁶³ Исти аутори такође сматрају да обуставе рада представљају протест против бирократских узурпација у радној организацији и да се проблеми у оквиру радних организација морају решавати другим средствима – референдумом или унутрашњим договором, а не прекидом рада.⁶⁴ Опште узев, широко је било распрострањено мишљење да се обустава рада битно разликује од штрајка, а са основним циљем да се докаже да у СФРЈ није било штрајкова, јер се сматрало да су штрајкови у основи уперени против друштвеног поретка, са посебним нагласком да обуставе рада нису биле усмерене против система, већ са идејом да у том систему одређена питања буду решена онако како би сам тај систем боље функционисао.⁶⁵ Следствено наведеном, закључује се да ови аутори, који штрајк везују за капиталистичке земље, негирају могућност организовања штрајка у СФРЈ, а да обуставе рада посматрају као метод за решавање насталог спора, са циљем унапређења положаја радника у радној организацији и уједно унапређења концепта радничког самоуправљања.

Поставља се питање, а под условом да се изнова приступи анализи горе наведених елемената појма штрајка, у складу са релевантним ставовима професора Шундерића, да ли уопште постоји разлика између појма штрајка и појма обуставе рада. Анализом прва два елемента, а то су да је дошло до престанка рада, односно да су запослени престали да извршавају обавезу рада преузету уговором о раду и да је у питању

62 *Ibid.*, 49–51.

63 Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радној права Југославије – систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1979, 322–324.

64 *Ibid.*

65 Борислав Благојевић (ред.), *Правна енциклопедија*, Савремена администрација, Београд, 1979, 832.

колективна обустава рада, не уочава се суштинска разлика између појма штрајка и појма обуставе рада. Такође, и код трећег елемента, елемента психолошке природе, а то је вршење притиска на послодавца да удовољи њиховим захтевима, не уочава се битна разлика, јер је и код једног и код другог облика прекида рада циљ вршење економског притиска на послодавца, односно радну организацију да удовољи захтевима организатора, а чији је циљ, како то професор наводи, задовољење економских и професионалних интереса по основу рада.⁶⁶ Стога би се могло закључити да су обуставе рада представљале облик колективне акције радника у периоду самоуправног социјализма које су садржале све елементе штрајка, те се не може уочити значајна разлика између та два појма, чиме се потврђује теза да се, и поред тога што право на штрајк није било признато уставним нормама нити уређено законом, исто остваривало од стране радника на нашим просторима у другој половини XX века.

Насупрот горе наведеном, у литератури се истиче да је 1971. године ипак „право на штрајк постало део нашег *corpus iurisa*“ ратификацијом Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима Уједињених нација од стране СФРЈ.⁶⁷ То проистиче из чињенице да се чланом осмим овог пакта гарантује право на штрајк, односно предвиђа да се „државе чланице овог пакта обавезују да обезбеде право на штрајк које се остварује према законима сваке земље“, те се следствено наведеном постављало питање да ли се СФРЈ придржава обавеза преузетих ратификацијом Пакта.⁶⁸ Стога су поједини аутори сматрали да је у периоду самоуправног социјализма штрајк ипак био допуштен, али под именом обуставе рада и да то генерално није било у супротности са обавезама СФРЈ у погледу одредаба ратификованог пакта, јер је управо и самим Пактом, као што се могло приметити, било предвиђено да се штрајк регулише у складу са националним потребама и законодавством.⁶⁹

66 Б. Шундерић (2005), 10–11.

67 Anton Ravnić, „Neki aspekti prava na štrajk u kapitalizmu“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 1/1974, 33.

68 Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1971, чл. 8 ст. 4.

69 Спомиње се и једно стручно мишљење, а везано за наведено питање, којим је заступано прелазно решење, по којем ипак у СФРЈ постоји одређена солуција за штрајк кроз одредбе о обуставама рада, те је закључено да је неопходно да се преузме обавеза да се то решење догради. У случају да се докаже да битних разлика између штрајка и обуставе рада нема, онда се може одустати од термина обустава рада и прихватити термин штрајк, а ако се не би могао прихватити термин штрајк, онда би обавеза законодавца била да прописе о обустави рада прилагоди правилима о штрајку, како би се другачији назив могао бранити као терминологија раз-

Међутим, као основни проблем у СФРЈ издваја се непостојање одговарајућег прописа којим би се уредило право на штрајк, односно право на обуставу рада у радној организацији. И када би се којим случајем прихватило горе наведено становиште, а у вези са признавањем права на штрајк чином ратификације Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима Уједињених нација, остаје проблем неуређености наведеног права у тадашњем правном систему и питање под којим условима су радници могли да остваре право на штрајк ако би се позивали на одредбе ратификованог Пакта. У недостатку прописа, радничке организације су имале могућност да санкционишу раднике који би учествовали у обуставама рада, односно у штрајку, чиме фактички долази до повреде тог права. Такође, као озбиљан недостатак неуређености права на штрајк у периоду самоуправног социјализма издваја се чињеница да се није могла одредити јасна граница између законитог и незаконитог штрајка, односно законите и незаконите обуставе рада, те је услед тога радничка организација одлучивала да ли ће радници који су учествовали у обустави рада бити санкционисани и на који начин.

Коначно, право на штрајк се признаје у СФРЈ тек амандманом из 1988. године, тридесет година од првих забележених обустава рада у ФНРЈ. Тим амандманом је предвиђено да „радници имају право на штрајк под условима утврђеним савезним законом.“⁷⁰ Међутим, савезни Закон о штрајку усвојен је тек три године касније, априла 1991. године, па се стога може закључити да је право на штрајк у СФРЈ уређено тек са усвајањем наведеног закона, само годину дана пре него што је дошло до дисолуције Југославије.⁷¹ Одредбе савезног Закона о штрајку умногоме су сличне одредбама важећег Закона о штрајку Републике Србије, што представља још један доказ да би ваљало приступити усвајању новог закона којим би се регулисало право на штрајк, а у складу са тенденцијама на тржишту рада и релевантним међународним и регионалним стандардима.

VI Закључак

Закључује се да је конституционализација права на штрајк важан сегмент признавања и регулисања овог права у домаћем и упо-

лика. И поред упућених предлога, како професор Брајић наводи, „Веће ССЈ није прихватило овај предлог и остало је у свему код решења о обуставама рада“. Влајко Брајић, „Значење међународних и европских стандарда у решавању радних спорова“, *Радно и социјално право*, бр. 3–6/1998, 8.

70 *Службени листи СФРЈ*, бр. 70/1988, амандман XXVIII.

71 Закон о штрајку, *Службени листи СФРЈ*, бр. 23/1991.

редноправним системима, али и да и даље остају одређена отворена питања у вези са делотворним остваривањем тог права. Упркос конституционализацији права на штрајк у нашем праву, неспорно је да закон и даље треба да буде основни извор за регулисање овог права, јер је, као што се могло приметити, то право признато нашим Уставом као основно социјално право. Ипак, мора се имати у виду да без детаљније законске уређености ово право неретко остаје „мртво слово на папиру“, што се могло приметити кроз примере Устава Народне Републике Кине и Устава Француске из 1946. године.

Међутим, и поред тога што се у Републици Србији деценију уназад најављује усвајање новог закона којим би се регулисало право на штрајк у складу са међународним стандардима, не би ваљало занемарити чињеницу да важећи Закон о штрајку садржи поједина решења од којих не би требало одступити, а која овај пропис, усвојен пре скоро четврт века, и даље разликују у односу на друге прописе којима се уређује право на штрајк у упоредном праву. Првенствено се ту мисли на дефинисање појма штрајка, јер се примећује да у великом броју система тај појам није регулисан законом нити уставним нормама, већ се даје слобода судској пракси да одреди појам штрајка. Наведено може изазвати одређени вид несигурности за организаторе штрајка, те се може закључити да је за делотворно остваривање тог права у пракси неопходно постојање прецизне законске дефиниције појма штрајка. Стога би можда ваљало у оквиру будућег закона, којим ће бити регулисано право на штрајк запослених, још више прецизирати појам штрајка навођењем битних елемената, који су јасно издвојени у радовима наших еминентних аутора. Наведено би сигурно отклонило поједине недоумице које се јављају приликом остваривања тог права.

Такође, и поред различитих модела који се јављају у упоредном праву, и даље се као одговарајући модел у погледу признавања права на штрајк издваја концепт који је заступљен и у Републици Србији, а то је концепт по којем се право на штрајк признаје као основни облик колективне акције, те следствено томе ни уставописац нити законописац не би требало да одступе од наведеног концепта. Евентуално, а у складу са наведеним моделом, ваљало би можда размотрити и могућност признавања права послодавцима на искључење са рада, које би послодавац могао остваривати само у изузетним околностима, јасно прецизираним законом. Делује да је такво решење много прихватљивије од решења присутних у појединим државама које имају дугу традицију у регулисању права на колективну акцију, а у оквиру којих се штрајк и локаут посматрају као средства исте вредности у колективним радним споровима, чиме се заборавља чињеница да је запослени слабија страна

у радном односу. Међутим, делује да конституционализација права на локаут није прихватљива, имајући у виду да се ово право не сврстава у основна економска и социјална права. Коначно, требало би прихватити и становиште по којем су бојкот и штрајкачка стража секундарни облици колективне акције, и да је њихова сврха превасходно усмерена на праћење и допуну штрајка као примарног облика колективне акције запослених, те би зато и та два облика колективне акције ваљало регулисати законом, а са циљем делотворнијег остваривања права на штрајк и заштите интереса запослених, чиме би се постигла потпуна промена овог права у пракси, а у складу са уставним гарантијама.

Коришћена литература

- Abelshausen Karl, Claessens Simon, Francken Stefanie, Mondelaers Yoko, „Belgium“, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States* (eds. Arabella Stewart, Mark Bell), The Institute of Employment Rights, Liverpool, 2008.
- Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног њрава Јујославије – сисџем самоујравних међусобних радних односа и основни ѡроблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1979.
- Birk Rolf, „Industrial Conflict: The Law of Strikes and Lock-outs“, *Comparative Labour Law and Industrial Relations* (ed. Roger Blanpain), Springer-Science – Business Media, 1982.
- Благојевић Борислав (ред.), *Правна енциклопедија*, Савремена администрација, Београд, 1979.
- Благојевић Борислав, *Раднички штрајкови у светлосџи ѡрава*, Београд, 1940.
- Blanpain Roger, *Labour Law in Belgium*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012.
- Брајић Влајко, „Значење међународних и европских стандарда у решавању радних спорова“, *Радно и социјално ѡраво*, бр. 3–6/1998.
- Bruun Niklas, Johansson Caroline, „Sanction for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Nr. 3/2014.
- Vodovnik Zvone, *Labour Law in Slovenia*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011.
- Goldman Alvin L., Corrada Roberto L., *Labour Law in the USA*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2018.

- Despax Michel, Rojot Jacques, Laborde Jean-Pierre, *Labour Law in France*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011.
- Dika Mihajlo, Potočnjak Željko, Gotovac Viktor, „Radni Sporovi“, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Željko Potočnjak), Pravni fakultet u Zagrebu – Organizator, Zagreb, 2007.
- Јашаревић Сенад, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2000.
- Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015.
- Kirchner Jens, Mittelhman Eva, „Labour Conflicts“, *Key Aspects of German Employment and Labour Law* (eds. Jens Kirchner, Pascal Kremp, Michael Magotosch), Springer, Berlin, 2010.
- Кошутић Будимир, *Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама*, Савремена администрација, Београд, 1987.
- Кошутић Будимир, „Право на штрајк и *lock out* у француском праву“, *Анали Правној факултету у Београду*, бр. 5–6/1985.
- Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о доскојансјиву на раду и социјалном дијалоју*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012.
- Novitz Tonia, *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford University Press, Oxford, 2003.
- Попов Небојша, „Штрајкови у савременом Југословенском друштву“, *Социологија*, бр. 4/1969.
- Potočnjak Željko, *Pravo na štrajk*, Pravni fakultet u Zagrebu – Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb, 1992.
- Ravnić Anton, „Neki aspekti prava na štrajk u kapitalizmu“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 1/1974.
- Stewart Arabella, „A Comparative Perspective on the Right to Strike: Conference Proceedings“, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of National Law in six EU States* (eds. Arabella Stewart, Mark Bell), The Institute of Employment Rights, Liverpool, 2008.
- Тороман Марија, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правној факултету у Београду*, бр. 3–4/1993.
- Uitz Renata, Sajo Andras, „Welfare Rights in Hungarian Constitutional Jurisprudence“, *Justiciability of Economic and Social Rights – Experiences from Domestic Systems* (ed. Fons Coomants), Intersentia, Antwerpen, 2006.

- Carter Donald D., England Geoffrey, Etherington Brian, Trudeau Gilles, *Labour Law in Canada*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2001.
- Costello Kevin, *Labour Law in Ireland*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2003.
- Chang Kai, Lee Cooke Fang, „Legislating the right to strike in China: Historical development and prospects“, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 57, Nr. 3/2015.
- Шундерић Боривоје, Ковачевић Љубинка, *Радно љ право: љриручник за љолањање љравосудној исљиља*, Службени гласник, Београд, 2017.
- Шундерић Боривоје, *Коментљар Закона о шљрајку*, Јустинијан, Београд, 2005.
- Шундерић Боривоје, „Устав и радно право“, *Радно и социјално љ право*, бр. 1–6/2006.

Filip BOJIĆ, PhD

Assistant Professor at the University of Belgrade Faculty of Law

CONSTITUTIONALIZATION OF THE RIGHT TO STRIKE

Summary

In anticipation of a new law that would regulate in detail, and in accordance with international standards and practice, the right of employees to strike, the author tries to consider certain important aspects of that right, as the basic form of collective action of employees. Therefore, the paper raises the issue of constitutionalization of the right to strike in domestic and comparative law, and at the same time problematizes the definition of the concept of strike by constitutional and legal norms. In order to better understand the problem, and in connection with the constitutionalization of the right to strike, using the comparative law method of research, special attention is paid to the constitutional guarantees of the right to strike in comparative law. Also, the author tries to theoretically determine the concept of strike, as well as to point out the important elements of the strike that are stated in certain scientific discussions. Finally, a critical review was given to the issue of regulating this right in our area in the period of self-governing socialism, when this right was not regulated by constitutional norms or a special law, and the similarities and differences between the concept of strike and the concept of work stoppage were analyzed.

Key words: Constitutionalization. – Strike. – Work Stoppage. – Constitution.

Датум пријема рада: 15. 11. 2020.

Датум исправке рада: 6. 12. 2020.

Датум прихватања рада: 11. 12. 2020.