

UDK: 331.109.32:349.2
DOI: 10.5937/PDSC24071S

Dr Sanja Škorić, vanredni profesor

*Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu,
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu
email: sanja@pravni-fakultet.info, +381638219788*

Msr Tamara Čičovački

*Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu,
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu
email: tamara.c@pravni-fakultet.info, +38162719984*

PRAVO NA ŠTRAJK KAO KOLEKTIVNO PRAVO ZAPOSLENIH

Apstrakt:

Kolektivno radno pravo, između ostalog, obuhvata i instrumente za rešavanje kolektivnih radnih sporova, kao što su: posredovanje, arbitraža i štrajk kao krajnje sredstvo za ostvarivanje zahteva zaposlenih. Kao jedan od instrumenata za rešavanje kolektivnih radnih sporova, štrajk predstavlja kolektivni prekid rada zaposlenih, koji se organizuje s ciljem da se izvrši ekonomski ili drugi vid pritiska na poslodavca, udruženje poslodavaca ili državu, usled povrede ili ugrožavanja kolektivnih radnih prava i interesa zaposlenih. Ujedno, štrajk se smatra jednim od najsnažnijih, najprimenjivanijih i najefikasnijih sredstava radne borbe, koji se koristi vekovima u cilju zaštite prava, profesionalnih i ekonomskih interesa zaposlenih. Štrajk, kao sredstvo radne borbe, može se koristiti po pravilu samo ako se iscrpe sve raspoložive mogućnosti za mirno rešavanje radnih sporova. Pravo na štrajk garantovano je brojim međunarodnim aktima, kao što su Mađunardni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine, Međunardna povelja o socijalnim garancijama iz 1948. godine i Evropska socijalna povelja iz 1961. godine. Kad govorimo o pravu na štrajk u okviru nacionalnog zakonodavstva, ono je garantovano Ustavom Republike Srbije, dok se detaljnije uređuje zakonom.

Ključne reči: *kolektivno radno pravo, prava zaposlenih, štrajk*

Uvod

Kolektivno radno pravo predstavlja jedan od elementarnih segmenata pravnog sistema koji reguliše odnose između zaposlenih i poslodavaca na kolektivnom nivou. Osnovna karakteristika ovog prava je usmerenost ka zaštiti i promociji interesa grupe zaposlenih, što se ostvaruje kroz organizovanje zaposlenih u sindikate ili druge oblike udruženja. Kolektivno radno pravo omogućava zaposlenima da kolektivno pregovaraju o uslovima rada, platama i drugim bitnim pitanjima koja se odnose na njihov radni status. Krucijalni deo kolektivnog radnog prava čine kolektivni radni odnosi. Kolektivni radni odnosi su odnosi koji se uspostavljaju između poslodavaca i zaposlenih, kao i odnosi koji se uspostavljaju između predstavnika vlasti, rada i kapitala.

Pod kolektivnim radnim pravom podrazumeva se skup pravnih propisa i načela, koji su sadržani u hetereonomnim i autonomnim izvorima prava. Osnovni principi kolektivnog radnog prava obuhvataju zaštitu prava zaposlenih, promovisanje socijalnog dijaloga između zaposlenih i poslodavaca, kolektivno pregovaranje kao instrument uređenja radnih odnosa i poštovanje postignutih sporazuma i dogovora.

Kolektivno radno pravo, takođe, obuhvata i instrumente za rešavanje kolektivnih radnih sporova, kao što su: posredovanje, arbitraža i štrajk kao krajnje sredstvo za ostvarivanje zahteva zaposlenih. Ujedno, štrajk se smatra jednim od najsnažnijih, najprimenjivanijih i najefikasnijih sredstava radne borbe, koji se koristi vekovima u cilju zaštite prava, profesionalnih i ekonomskih interesa zaposlenih. Štrajk, kao sredstvo radne borbe, može se koristiti po pravilu samo ako se iscrpe sve raspoložive mogućnosti za mirno rešavanje radnih sporova.

Međutim, postoje brojne studije slučaj novijeg datuma (2018) koje su došle do poražavajućih rezultata i to ne samo u pogledu kolektivnih prava zaposlenih, već pre svega individualnih prava iz radnog odnosa, uz sve češće uskraćivanje prava na dostojanstvo i osnova prava iz radnog odnosa. Samim tim, zbog neraskidive veze i uslovljenosti kolektivnog radnog prava individualnim, stanje koje se tiče kolektivnih prava zaposlenih takođe nije na zavidnom nivou, uz ne samo stagnaciju u razvoju, već i nazadovanje u poslednjim godinama¹

¹ Više: Mihajlović, S. i ostali (2018). Zaštita i jačanje radnih prava – aktivnost radnika i organizacija civilnog društva, Projekat Centra za razvoj sindikalizma, januar – decembar 2018, Beograd.

Subjekti kolektivnog radnog prava

„Kao što postoje subjekti Individualnog radnog prava, tako postoje i odgovarajući subjekti Kolektivnog radnog prava. Reč je o subjektima za koje se vezuju kolektivna prava i obaveze i kolektivni interesi. U tom svojstvu, javlja se veći broj subjekata. Međutim, za Kolektivno radno pravo i kolektivne radne odnose u celini, najznačajniji su: država, udruženja poslodavaca i sindikat. Osim njih, u određenim oblicima međupartnerske saradnje mogu učestvovati i drugi odgovarajući subjekti, bilo u svojstvu predstavnika partnerskih strana, bilo u drugom odgovarajućem svojstvu. Osim sindikata, prava i interese zaposlenih može da reprezentuje i savet zaposlenih, a u slučaju štrajka – i većina zaposlenih. U izvesnom smislu, u određenoj meri i pod određenim uslovima, može ih reprezentovati i štrajkački odbor. Na drugoj strani, prava i interese poslodavaca, osim njih, reprezentuju i njihova udruženja, naročito na višim nivoima kolektivnog pregovaranja i tripartitnog dijaloga.“²

Zaposleni su primarni subjekti kolektivnog radnog prava, jer su oni nosioci prava i interesa koji se štite i promovišu kroz kolektivno radno pravo. Zaposleni imaju pravo da se organizuju u sindikate i udruženja, da učestvuju u kolektivnom pregovaranju i da koriste druge mehanizme i instrumente kolektivnog radnog prava, kako bi unapredili svoje uslove rada i zaštitili svoja prava.

„Sindikati igraju centralnu ulogu u kolektivnom radnom pravu kao predstavnici interesa zaposlenih. Oni su organizacije koje okupljaju radnike kako bi zajednički delovali u zaštiti svojih prava i interesa. Sindikati vode kolektivne pregovore sa poslodavcima, organizuju štrajkove i druge oblike kolektivnog delovanja, i zastupaju interese svojih članova pred državnim institucijama i u javnosti.“³

„Savet zaposlenih je najrasprostranjeniji institucionalni oblik participacije zaposlenih. Može se obrazovati kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih. Obrazuju ga zaposleni kod poslodavca, ako to žele. Savet daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih. Bliža pravila o njegovoj nadležnosti i načinu izjašnjavanja, odnosno saodlučivanja utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.“⁴

² Kulić, Ž., Škorić, S. (2021). *Kolektivno radno pravo*. Novi Sad: Privredna akademija, str. 117.

³ McDougal, M. S., Lasswell, H. D., & Chen, L. C. (2018). *Human rights and world public order: the basic policies of an international law of human dignity*. Oxford University Press.

⁴ Kulić, Ž., Škorić, S. (2020). *Radno pravo drugo, izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Novi Sad: Privredna akademija, str. 383.

„Iako nema svojstvo pravnog lica, većina zaposlenih kod poslodavca, pod određenim uslovima, može biti subjekt Kolektivnog radnog prava, odnosno kolektivnog radnog odnosa. Pre svega, može se pojaviti u ulozi organizatora štrajka i drugih akcija zaposlenih, u nameri da se od poslodavca iznude određeni ustupci u korist zaposlenih. Većina zaposlenih može se odlučiti na takav korak čak i u slučaju da se sindikat tome protivi. Odgovornost za organizovanje štrajka, u takvom slučaju, ne snosi sindikat nego većina zaposlenih kod poslodavca. Štaviše, to ne mora uvek biti takva većina. Ako se štrajku pristupa u delu organizacije, a ne u celoj organizaciji, odluku o tome može doneti većina zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u tom delu organizacije.”⁵

„Ni štrajkački odbor, kao ni većina zaposlenih, nema svojstvo pravnog lica, ali može biti subjekt Kolektivnog radnog prava. Iako je vezan isključivo za štrajk i rešavanje određenih pitanja tokom štrajka, činjenica je da taj subjektivitet postoji i da se ne može dovoditi u pitanje. Kompetencije štrajkačkog odbora zavise od rešenja sadržanih u nacionalnoj regulativi. No, bez obzira na to, kompetencije su, po pravilu, veće ako štrajk organizuje većina zaposlenih, a ne sindikat.

Štrajkački odbor predvodi štrajkače, samostalno ili u saradnji sa organizatorom štrajka definiše štrajkačke zahteve, daje saopštenja o razlozima za organizovanje štrajka i štrajkačkim zahtevima, odlučuje o organizovanju štrajkačkih straža, upravlja aktivnostima učesnika štrajka i članova štrajkačkih straža i preuzima druge aktivnosti u vezi sa štrajkom. Osim toga, u mnogim zemljama štrajkački odbor učestvuje u određivanju zaposlenih koji su tokom štrajka dužni da rade, kako bi se u delatnostima od opšteg interesa obezbedio minimum procesa rada, u skladu sa zakonom. Tim povodom, štrajkački odbor i direktor ili drugo odgovorno lice kod poslodavca zaključuju sporazum o određivanju zaposlenih koji tokom štrajka moraju da rade.

Kompetencije štrajkačkog odbora su posebno naglašene u delatnostima od opšteg interesa. S tim u vezi, u mnogim zemljama propisano je pravilo po kome poslodavac, bez saglasnosti sindikata, odnosno štrajkačkog odbora, ne može određivati članove sindikata (čije članstvo učestvuje u štrajku), niti članove štrajkačkog odbora da tokom štrajka rade, radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

Iz navedenih razloga nije teško zaključiti da se štrajkački odbor može smatrati subjektom Kolektivnog radnog prava. Ingerencije tokom štrajka su mu velike, o čemu svedoči i činjenica da poslodavac nije uvek u mogućnosti da, bez njegove saglasnosti, određuje zaposlene da za vreme štrajka rade, kako bi se obezbedio minimum procesa rada. Štrajkački odbor svoj subjektivitet ne potvrđuje samo u odnosima sa

⁵ *Ibid*, str. 384.

poslodavcem nego i u odnosima sa predstavnicima društvene sredine, inspekcijским i drugim organima, medijskim kućama i slično.”⁶

Sa druge strane, bez poslodavaca nema ni kolektivnih radnih odnosa. Poslodavci i njihova udruženja su sastavni subjekt kolektivnog pregovaranja i tripartitnih odnosa. Da nema njih, ne bi bilo ni Kolektivnog radnog prava. Pojavljuju se na svim nivoima tripartitne i bipartitne saradnje i dijaloga. Subjektima Kolektivnog radnog prava na strani poslodavaca smatraju se: poslodavac, udruženje poslodavaca i privredna komora.

Kolektivna prava i obaveze i kolektivni interesi

Kolektivna prava i obaveze i kolektivni interesi izuzetno su značajni u radnopravnoj regulativi, teoriji i praksi, jer bi nepostojanje kolektivnih prava i interesa značilo nepostojanje kolektivnih radnih odnosa, kolektivnog pregovaranja i kolektivnih radnih sporova. Kolektivni radni odnosi se uspostavljaju u cilju njihovog uređivanja, ostvarivanja, preispitivanja i unapređivanja.

Kolektivna prava, obaveze i odgovornosti predstavljaju predmet kolektivnog pregovaranja između vlasnika kapitala i vlasnika radne snage. Zbog kolektivnih prava i interesa, to jeste u slučaju njihovog povređivanja i ugrožavanja, organizuju se štrajkovi, prekida se proces rada, pribegava se upotrebi najrazličitijih sredstava radne borbe, zatvaraju se preduzeća, vode se sporovi, ostaje se bez posla, organizuju se štrajkačke straže i preduzimaju druge radnje i aktivnosti. Najčešće na dopušten i zakonit način, a ponekad i na nezakonit način.

„Kolektivna prava zaposlenih, ma koliko ona bila u XXI veku analizirana, prepoznata, sprovedena i zaštićena, ne bi mogla da postoje bez individualnih radnih prava. Dakle, sve poznato u vezi kolektivnih prava zaposlenih bi ostalo „mrtvo slovo na papiru“, ukoliko se ne bi na adekvatan način ostvarivala individualna radna prava. Taj uticaj ima i povratno delovanje, odnosno ostvarivanje individualnih radnih prava je adekvatnije ukoliko postoje i provode se kolektivna prava zaposlenih“⁷

„Kolektivna prava zaposlenih, za razliku od njihovih individualnih prava iz radnog odnosa, ostvaruju se i štite radnjama i aktivnostima sindikata, većine zaposlenih kod poslodavca ili saveta zaposlenih. Iako je reč o pravima koja se mogu posmatrati i sa aspekta zaposlenog kao pojedinca, za njihovo ostvarivanje i njihovu zaštitu neophodno je organizovano i udruženo delovanje većeg broja zaposlenih ili delovanje sindikata. Na primer, jedan zaposleni ne može sam osnovati sindikat, biti subjekt kolektivnog pregovaranja, ostvarivati pravo na štrajk i slično. Međutim,

⁶ Kulić, Ž., Škorić, S. (2020), Radno pravo drugo, izmenjeno i dopunjeno izdanje, str. 385, 386.

⁷ Škorić, S. (2019). Kolektivna prava zaposlenih – stanje i perspektive, Kultura polisa 16 (40), str. 377.

stupanjem u radni odnos zaposleni stiče mogućnost da učestvuju u kolektivnim akcijama zaposlenih doprinosi uspešnom ostvarivanju i efikasnoj zaštiti njihovih kolektivnih prava. Takve akcije mogu biti uspešne samo pod uslovom da ih podržava veći broj zaposlenih. Dakle, reč je o pravima koja se ostvaruju i štite kolektivnim akcijama, a ne pojedinačnim akcijama zaposlenih⁸.

Ostvarivanjem kolektivnih prava štite se kolektivni interesi zaposlenih, a ne njihovi pojedinačni interesi iz rada i po osnovu rada. Pojedinačni interesi, po prirodi stvari, podređeni su kolektivnim interesima zaposlenih. Međutim, ono što je specifično za kolektivna prava jeste zaštita pojedinaca i njihovih interesa u organizovanoj grupi (u slučaju zaposlenih u sindikatu), gde se kolektivno mogu uhvatiti u koštac sa ekonomski snažnijim pregovaračem i drugom stranom (poslodavcem). Samim tim, zaposleni, preko sindikata (gde su kolektivno organizovani) mogu na adekvatniji način zaštititi svoje interese, pa preko toga i ostvariti lično bolji položaj i u individualnom radnom odnosu. Uspešnom zaštitom kolektivnih prava i interesa doprinosi se uspešnoj zaštiti i pojedinačnih prava i interesa zaposlenih .

Saglasno odredbi člana 13. st. 1. Zakona o radu⁹, zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učesće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada. S obzirom na to da se kolektivnim pravima zaposlenih smatraju još dva značajna prava, i to: pravo na štrajk i pravo na participaciju, nameće se zaključak da ih je navedenom odredbom trebalo obuhvatiti.

Polazeći od iznetog, može se zaključiti da se kolektivnim pravima zaposlenih smatraju: 1) pravo na sindikalno organizovanje i delovanje; 2) pravo na kolektivno pregovaranje, 3) pravo na participaciju; 4) pravo na mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova; 5) pravo na štrajk; 6) pravo na konsultovanje; 7) pravo na informisanje; 8) pravo na izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.¹⁰

⁸ Kulić, Ž., Škorić, S. (2016), Radno pravo, str. 374.

⁹ Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje), član 13.

¹⁰ Kulić, Ž., Škorić, S.(2020), Op. cit, str. 401, 402.

Pravo na štrajk kao kolektivno pravo zaposlenih

Ustav Republike Srbije garantuje pravo na štrajk članom 61 na sledeći način:

„Zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pravo na štrajk može biti ograničeno samo zakonom, shodno prirodi ili vrsti delatnosti.”¹¹

Zakon o štrajku definiše pravo na štrajk na sledeći način: „Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada. Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.”¹²

„U oblasti kolektivnog radnog prava, kao osnovno kolektivno pravo i zaposlenih i poslodavca, izdvaja se pravo na kolektivnu akciju. Kao oblici kolektivne akcije zaposlenih navode se pravo na štrajk, pravo na bojkot i pravo na štrajkačku stražu (picketing), dok se kao oblik kolektivne akcije poslodavaca izdvaja pravo na isključenje sa rada (lockout). Pojedini autori smatraju da su štrajk i lokaut primarni oblici kolektivne akcije, a da su svi drugi oblici kolektivne akcije sekundarni i da je njihova svrha prevashodno usmerena na praćenje štrajka kao primarnog oblika kolektivne akcije zaposlenih.”¹³

„Pravo na štrajk se vrši „saobrazno zakonima svake zemlje“ kako se kaže u odredbama Pakta o socijalnim, ekonomskim i kulturnim pravima. Takva formulacija pruža širok prostor državama da zakonski normiraju pravo na štrajk, a to može da dovede nekad do preteranih ograničenja u korišćenju ovog prava. Pakt o socijalnim, ekonomskim i kulturnim pravima, predviđa da pored prava na sindikalno udruživanje, to pravo je moguće i ograničiti za pojedine delatnosti kao što su vojska, policija i državna uprava.”¹⁴

„U realsocijalističkom društvu štrajk nije priznavan, označavan je kao nelegitiman. Nakon propasti tih društava štrajk je legalizovan.”¹⁵

„Štrajk podrazumeva kolektivni prekid rada zaposlenih, organizovan u cilju vršenja ekonomskog i drugog pritiska na poslodavca, udruženje poslodavaca ili državu, povodom povrede ili ugrožavanja kolektivnih radnih prava i interesa

¹¹ Ustav Republike Srbije („Sl. glasnik RS”, br. 98/2006 i 115/2021), član 61

¹² Zakon o štrajku. („Sl. list SRJ”, br. 29/96 i "Sl. glasnik RS", br. 101/2005 - dr. zakon i 103/2012 - odluka US), član 1.

¹³ Bojić, F. (2020). Konstitucionalizacija prava na štrajk. *Pravo i privreda*, (74-97), str. 75.

¹⁴ Rapajić, M. (2015). Ekonomska i socijalna prava u Ustavu Srbije. U: *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, str. 288.

¹⁵ Novaković, N. (2005). Štrajkovi u Srbiji od 2000. do 2005. Godine. *Sociološki pregled*, (309–325), str. 309.

zaposlenih. Smatra se poslednjim i najubojitijim sredstvom radne borbe i posebnim metodom rešavanja kolektivnih radnih sporova. Iako postoje brojne vrste štrajkova, činjenica je da postoje obeležja koja su zajednička sve njih. Najznačajnija obeležja štrajka su:

- 1) da ga organizuje sindikat ili većina zaposlenih;
- 2) da je povodom njegovog organizovanja došlo do privremenog kolektivnog prekida rada;
- 3) da je usmeren protiv poslodavca ili udruženja poslodavaca, odnosno protiv države i njene normativne funkcije;
- 4) da je organizovan povodom povrede ili ugrožavanja kolektivnih prava i interesa zaposlenih, odnosno sindikata;
- 5) da je organizovan radi ispunjenja ekonomsko-socijalnih zahteva, odnosno profesionalnih zahteva štrajkača, a ne političkih ili drugih neprihvatljivih zahteva.

U radnopravnoj teoriji pravi se razlika između slobode štrajka i prava na štrajk. Sloboda štrajka ne pretpostavlja krivičnopravne i građanskopravne sankcije za organizovanje štrajka, niti zakonsko priznavanje prava na štrajk. Međutim, pravo na štrajk je kolektivno pravo zaposlenih. Ostvaruje se kolektivnom i organizovanom akcijom sindikata ili većine zaposlenih. Kolektivna priroda prava na štrajk proističe i iz činjenice da se njime štite kolektivna prava i kolektivni interesi zaposlenih. Iako je pravo na štrajk, u osnovi, kolektivno pravo zaposlenih, činjenica je da se, u izvesnom smislu, može tretirati i kao individualno radno pravo, s obzirom na to da je pravo svakog zaposlenog da slobodno, po svom nahodanju i bez straha od sankcija, odluči da li će u njemu učestvovati¹⁶.

U pravnoj teoriji pravi se razlika između opšteg i posebnog režima štrajka. Opšti ili klasičan režim štrajka propisuje se za rešavanje kolektivnih radnih sporova u privatnom sektoru, a poseban – za njihovo rešavanje u delatnostima od opšteg interesa. Osim opšte zabrane štrajka, koja se odnosi na pojedine kategorije zaposlenih, moguća je i privremena zabrana štrajka. Do privremene zabrane dolazi u posebnim situacijama, u skladu sa zakonom. Na primer, nedopustivo je da zaposleni u veterinarskoj službi štrajkuju u vreme epidemije zarazne bolesti, opasne po zdravlje određenih životinjskih vrsta.

Štrajkovi se mogu deliti na osnovu brojnih kriterijuma. Najznačajnijim kriterijumima za njihovo razvrstavanje smatraju se: njihova dopuštenost, ciljevi koji se njima žele ostvariti, nivo na kojem se organizuju, način na koji se odvijaju i slično. Prema dopuštenosti, dele se na dopuštene i nedopuštene, odnosno zakonite i nezakonite, a prema ciljevima koji se njima žele ostvariti – na profesionalne i

¹⁶ Kulić, Ž., Škorić, S. (2016), *Op. cit.*, str. 388.

političke. Prema nivou na kome se organizuju, dele se na štrajkove kod poslodavca, lokalne štrajkove, granske i generalne štrajkove. I najzad, polazeći od načina na koji se odvijaju, pravi se razlika između štrajkova iznenađenja, kružnih štrajkova i štrajkova tromboze. Osim toga, postoje i druge podele, odnosno vrste štrajkova.

Štrajk se najčešće okončava odlukom organizatora štrajka. Međutim, može se okončati i sporazumom strana u sporu, odlukom arbitraže ili aktom nadležnog državnog organa. Pravne posledice štrajka mogu da budu radnopravne, građanskopravne, krivičnopravne i druge prirode. Za zaposlene je veoma važno da je štrajk zakonit, jer posledice takvog štrajka ne mogu biti nepovoljne za njegove organizatore i učesnike. Nasuprot tome, pravne posledice nezakonitog štrajka mogu da budu veoma nepovoljne za njegove organizatore i učesnike. Zbog svega toga, zaposleni moraju voditi računa o tome da štrajk organizuju na način kojim će ispuniti sve uslove neophodne za njegovu zakonitost.“¹⁷

Zaključak

Različite promene u društvu i reforma sindikata predstavljaju paralelne i međusobno zavisne procese. U pogledu trenutne finansijske krize i napetosti koje se na globalnom nivou razvijaju, a koje dodatno usložnjavaju problem realne društvene nemoći sindikata da pronađu adekvatan i delotvoran odgovor na sve savremene izazove, ne nalazi se opravdanje za smanjeno interesovanje društveno odgovorne stručne i naučne javnosti u pogledu istraživanja uloge sindikata u društvenim promenama.

Sindikalni pokret je prošao kroz različite faze sindikalne borbe, prateći promene koje su se dešavale u društvu. Svaka društvena promena rezultirala je adaptacionom reformom sindikalnog pokreta, pri čemu su reformisani svi elementi sindikalne borbe. Istovremeno sa promenama u društvenom okruženju, menjale su se i sindikalne slobode i prava, što se posledično odražavalo i na reviziju samih sadržaja, ciljeva, zadataka, funkcija i metoda delovanja sindikalnih organizacija. Najznačajnija karakteristika naše epohe jeste činjenica da živimo u globalizovanom društvu. Proces globalizacije je izazvao niz promena u ekonomskom poimanju suvereniteta i znatno izmenio njegovu ekonomsko - finansijsku kartu.

Neke od posledicama globalizacionog procesa koje imaju direktan uticaj na snagu sindikalnog pokreta su: stalno produbljivanje socio-ekonomskih i generalni porast opšte nejednakosti, deregulacija tržišta rada, rast stope nezaposlenosti (uz rastući trend dugoročne nezaposlenosti) i stope siromaštva, opadanje realne moći zaposlenih, izmeni u strukturi radne snage i strukturi zarada, fleksibilizacija radnih

¹⁷ Kulić, Ž., Škorić, S. (2020), *Op. cit.*, str. 396, 397.

mesta i radnih odnosa, te posledično urušavanje radnih i socijalnih prava. Sindikati su se susreli sa velikim padom broja sindikalnih članova, a ovaj trend se nastavio sve do danas, dovodeći u znak pitanja masovnost sindikalnih organizacija i pokreta i slabeći kolektivni identitet zaposlenih.

Sanja Škorić, PhD, Associate Professor
Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad,
University Business Academy in Novi Sad

Tamara Čičovački, LL.M
Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad,
University Business Academy in Novi Sad

THE RIGHT TO STRIKE AS A COLLECTIVE RIGHT OF EMPLOYEES

Abstract:

Collective labor law, among other things, also includes instruments for solving collective labor disputes, such as: mediation, arbitration and strike as a last resort to fulfill the demands of employees. As one of the instruments for solving collective labor disputes, a strike is a collective interruption of the work of employees, which is organized with the aim of exerting economic or other forms of pressure on the employer, employers' association or the state, due to the violation or threat of the collective labor rights and interests of employees. At the same time, the strike is considered one of the strongest, most applicable and most effective means of labor struggle, which has been used for centuries in order to protect the rights, professional and economic interests of employees. As a rule, a strike, as a means of labor struggle, can only be used if all available possibilities for the peaceful settlement of labor disputes have been exhausted. The right to strike is guaranteed by numerous international acts, such as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights from 1966, the International Charter on Social Guarantees from 1948 and the European Social Charter from 1961. When we talk about the right to strike within the national legislation, it is guaranteed by the Constitution of the Republic of Serbia, while it is regulated in more detail by law.

Key words: collective labor law, employment rights, strike

Literatura

1. Bojić, F. (2020). Konstitucionalizacija prava na štrajk. *Pravo i privreda*, (74-97)
2. Kulić, Ž., Škorić, S. (2016). *Radno pravo*, Novi Sad: Privredna akademija.
3. Kulić, Ž., Škorić, S. (2020). *Radno pravo drugo, izmenjeno i dopunjeno izdanje*. Novi Sad: Privredna akademija.
4. Kulić, Ž., Škorić, S. (2021). *Kolektivno radno pravo*. Novi Sad: Privredna akademija.
5. McDougal, M. S., Lasswell, H. D., & Chen, L. C. (2018). *Human rights and world public order: the basic policies of an international law of human dignity*. Oxford University Press.
6. Mihajlović, S. i ostali (2018). Zaštita i jačanje radnih prava – aktivnost radnika i organizacija civilnog društva, Projekat Centra za razvoj sindikalizma, januar – decembar 2018, Beograd.
7. Novaković, N. (2005). Štrajkovi u Srbiji od 2000. do 2005. godine. *Sociološki pregled*, (309–325)
8. Rapajić, M. (2015). Ekonomska i socijalna prava u Ustavu Srbije. U: *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*.
9. Škorić, S. (2019). Kolektivna prava zaposlenih – stanje i perspektive, *Kultura polisa* 16 (40), str. 377-390.
10. Ustav Republike Srbije „Sl. glasnik RS“, br. 98/2006 i 115/2021.
11. Zakon o radu, „Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
12. Zakon o štrajku „Sl. list SRJ“, br. 29/96 i „Sl. glasnik RS“, br. 101/2005 - dr. zakon i 103/2012 - odluka US.

