

прегледни рад  
достављен: 30. 03. 2022.  
прихваћен за објављивање: 30. 04. 2022.  
УДК 342.729:331.109.3

Јована МИСАИЛОВИЋ\*

## ПРАВО НА ШТРАЈК – ДЕРИВАТ ЕВОЛУЦИЈЕ ЉУДСКИХ ПРАВА\*\*

### Апстракт

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада. Иако је право на штрајк једно од најзначајних права чијем остварењу радници прибегавају са циљем да остваре своја права нарушена од стране послодавца, право на штрајк је често оспоравано, а сâм штрајк неретко посматран као акција радника која укључује насиље и принуду, крши основне либералне слободе а понекад може угрозити јавни ред и мир у држави. У раду се анализира право на штрајк као људско право кроз сумирани приказ делатности Међународне организације рада у погледу уређивања права на штрајк, јуриспруденције Европског суда за људска права и Европског суда правде, и уз приказ уређивања законитости штрајка у упоредном и домаћем праву.

**Кључне речи:** штрајк, право на штрајк, Међународна организација рада, Европски суд за људска права, Европски суд правде.

### 1. ПРАВО НА ШТРАЈК – ОДРАЗ ГРАЂАНСКЕ СЛОБОДЕ

Право на штрајк није само уставно начело и демократски стандард свих савремених правних система, већ и дериват еволуције фундаменталних људских права, који можемо посматрати из раличитих углова: као социјално и економско право запослених, као политичко право, радикалан метод исказивања радничког незадовољства, начин

---

\* Истраживач сарадник, Институт за упоредно право, Београд, Србија, j.misailovic@iup.rs.

\*\* Рад је настао као резултат истраживања на пројекту „Додатне анализе уз алтернативни Закон о раду“ у сарадњи Центра за достојанствен рад и *Olof Palme Center*.

притиска на послодавца (или државу)... Међутим, пре свега, право на штрајк је грађанско право и један од значајних показатеља грађанских слобода. Само потпуно слободан грађанин има право на штрајк док са друге стране, запослени која нема право на штрајк, сигурно се не може окарактерисати као потпуно слободан грађанин.<sup>1</sup> Зато, свака либерална демократија признаје право на штрајк. Независно од тога чак и за либерална друштва штрајк неретко представља озбиљан проблем – он укључује насиље и принуду, крши неке основне либералне слободе а понекад се сматра да се током процеса штрајка може угрозити јавни ред и мир у држави. Штрајкови су такође, један од најчешћих облика ометајућег колективног протеста у модерној историји. Иако се бележи пад у погледу броја штрајкова који се организују широм света, од врхунца 1970 -их година, они и даље могу играти значајне улоге у животима људи,<sup>2</sup> уколико им се прибегава са разумним и реалним захтевима.

Поред значаја који има у погледу заштите и остваривања права радника, право на штрајк често је било оспоравано. Иако је признато многим међународним инструментима укључујући Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, Међуамеричку повељу о социјалним гаранцијама из 1948. године, Европску социјалну повељу из 1961. године и Додатни протокол на Америчку конвенцију о људским правима на плану економских, социјалних и културних права из 1988. године, право на штрајк се готово увек доводило у контекст елемента права на слободу удруживања и/или права на колективно преговарање.<sup>3</sup> Радничка солидарност омогућава

---

<sup>1</sup> Д. Костић, *Право на штрајк у међународном и упоредном праву*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2014, 46.

<sup>2</sup> А. Gourevitch, „The Right to Strike: A Radical View”, *American Political Science Review*, 2018, <https://www.cambridge.org/>, 11.март 2022. године.

<sup>3</sup> Први међународни уговор универзалног карактера који је експлицитно признао право на штрајк јесте Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године. У овом документу, предвиђено је чланом 8 да се право на штрајк врши у складу са законом који регулише начин остваривања овог права. Европска социјална повеља из 1961. године, са друге стране, је први међународни уговор на снази који је признао изричито право на штрајк и у случају интересних колективних спорова. Додатно, важно је указати да су ограничења права на штрајк допуштена када је то неопходно у демократском друштву због заштите права и слобода других или ради заштите јавног интереса, националне сигурности, јавног здравља и морала. Више вид. Б. Урдаревић, „Дефинисање права на штрајк у међународном и регионалном праву“, *Правна ријеч*, бр, 1, 2004, 409-425.

радницима да превазиђу ограничења својствена склапању појединачних уговора о раду, постигну поштене услове рада и учествују у доношењу одлука које утичу на њихов живот и друштво у целини. У случају одсуства права на штрајк, радницима би било значајно теже да остваре своје циљеве с обзиром на неједнаку моћ између радника и послодавца. Из ове премисе потиче став да слобода удруживања подразумева не само право радника и послодавца да слободно формирају организације по свом избору, већ и право да се баве колективним активностима за одбрану радног, друштвеног и економског положаја радника.<sup>4</sup> Право на штрајк није само уско везано за слободу удруживања, већ и за право на колективно преговарање. У теорији се истиче да би се сузбијање законитих штрајкова у циљу остваривања права на колективно преговарање значило неоправдано мешање у акције радника у циљу остваривања својих колективних права.<sup>5</sup> Без права на штрајк, право на колективно преговарање не би било ништа друго него право на „колективно просјачење“.<sup>6</sup> Ово вреди, с обзиром на претње отказом, нехумне услове рада или превазилажење обима права којима послодавци располажу, те се одговарајућа противтежа на страни радника у виду претње привременог прекида рада чини оправданом.

## 2. ПРАВО НА ШТРАЈК И МЕЂУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА

Упркос томе што је у пракси прихваћен за један од најважнијих стандарда рада, дефиниције права на штрајк не постоји ни у једном од обавезујућих инструмената Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР).

Право на штрајк није поменуто у Уставу МОР-а као ни у Филадельфјској декларацији. Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (у даљем тексту: Конвенција бр. 87) не садржи специфично упућивање на право на штрајк. Додатно, не постоји текстуално препознавање нити универзална дефиниција права на штрајк у оквиру конвенција и препорука које чине скуп норми МОР-а. Ипак, може се рећи да је кроз историју активности МОР-а постојао широк консензус међу њеним члановима о постојању права на штрајк, а које произилази из

---

<sup>4</sup> J. S. Vogt, „The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)”, *King’s Law Journal*, Vol. 27, No. 1, 2016, 125.

<sup>5</sup> „Enhancing the right to strike“, *Institute of Employment Rights Journal*, Vol. 1, No. 1, 2018, 48.

<sup>6</sup> J. Vogt, *op. cit.*, 125.

диспозиције Конвенције бр. 87. У том смислу, право на штрајк разуме се као темељни аспект слободе удруживања.<sup>7</sup> Као што је Џенис Белас (*Janice Bellace*) истакла: „Државе чланице МОР-а препознале су право на штрајк као нераскидиво повезано, али и као неизбежну последицу права на слободу удруживања”.<sup>8</sup>

Признавање права на штрајк као основног права у контексту стандарда МОР-а резултат је рада који су углавном обављала два надзорна тела: Комитет за слободу удруживања и Комитет експерата за примену конвенција и препорука. Оба Комитета доследно су указивала да постоји основно право на штрајк које проистиче из садржаја Конвенције бр. 87, а посебно из чланова 3 и 10.<sup>9</sup> Тумачење оба Комитета засновано је на идеји, израженој у овим члановима, да су државе чланице МОР-а дужне да поштују и штите аутономију организација послодаваца и радника чија је сврха да бране и износе интересе својих чланова. На тај начин, неједнакост моћи преговарања која постоји између послодаваца и радника може се уравнотежити путем колективних акција, које су једини начин на располагању радницима да изврше притисак на послодавце не би ли побољшали своје услове рада.<sup>10</sup> Комитет за слободу удруживања препознао је претходно наведено као стварност још током првих дана свог рада и закључио да је право на штрајк суштински аспект принципа слободе удруживања који потиче из Декларације МОР-а из Филаделфије и

---

<sup>7</sup> L. García, J. Andrés, „The right to strike as fundamental human right: recognition and limitations in international law”, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 44, No. 3, 2017, 784.

<sup>8</sup> J. Bellace, „The ILO and the right to strike”, *International Labour Review*, Vol. 153, No.1, 2014, 29.

<sup>9</sup> Члан 3 Конвенције број 87: „Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисања свога акционог програма. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога”.

Члан 10 Конвенције број 87: „У овој конвенцији, израз "организација" означава сваку организацију радника и послодаваца која има за циљ унапређење и заштиту интереса радника и послодаваца.“ Уредба о ратификацији Конвенције број 87 Међународне организације рада о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр. 8/58.

<sup>10</sup> У Препоруци бр. 92 МОР-а о добровољном мирењу и арбитражи, штрајк се директно помиње - „ако добровољни споразум свих заинтересованих страна укључује поступак мирења, стране треба охрабрити у току овог поступка да се уздрже од штрајкова и локаута“. ILO Recommendation No. 92, чл. 1, ст. 4, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092), 15.март 2022. године.

Конвенције бр. 87.<sup>11</sup> Стога, могло би се закључити да су чланови Комитета за слободу удруживања веровали да је право на штрајк имплицитно гарантовано текстом Конвенције којом се гарантује слобода удруживања. Слична концепција се може наћи у извештајима Комитета експерата који је упућивао на постојање права на штрајк под истим условима као и Комитет за слободу удруживања. Забележени су врло слични приступи које су оба тела усвојила приликом процене „положаја“ права на штрајк у оквиру стандарда МОР-а.<sup>12</sup> На тај начин, иако неписано, право на штрајк заштићено је стандардима МОР-а и установљен је значај заштите права на штрајк у контексту слободе удруживања и синдикалних права.

Међутим, последњих година све чешће долази до полемике у погледу места права на штрајк и улоге надзорних механизма МОР-а, посебно Комитета експерата. Представници послодаваца су снажно оспоравали постојање права на штрајк<sup>13</sup> указујући да је Комитет експерата прекорачио своја овлашћења стварајући оно што се чини преовлађујућим и неограниченим правом на штрајк без потпоре за то у конвенцијама МОР-а.<sup>14</sup>

У литератури се такође, могу пронаћи и мишљења према којима је Комитет експерата обављао свој задатак формулишући право на штрајк кроз далекосежну, неограничену слободу штрајка, чиме су прекршили обим овлашћења који им је дат.<sup>15</sup> Међународна организација послодаваца је непостојање гаранције права на штрајк експлицитно садржаног у тексту конвенција МОР-а искористила како би одбранила идеју о нелегитимности постојања права на штрајк упућујући да припремни материјали за Конвенцију бр. 87 као и Конвенцију бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање, убедљиво показују да ниједном

---

<sup>11</sup> J. Bellace, *op. cit.*, 48.

<sup>12</sup> L. García, J. Andrés, *op. cit.*, 785.

<sup>13</sup> C. La Hovar, „The ILO’s Employers’ Group and the right to strike“, *Transfer European Review of Labour and Research*, Vol. 22, No.3, 2016, 401.

<sup>14</sup> Посебно је значајна 2015. година када су владе држава чланица МОР-а изразиле подршку признавању права на штрајк као једног од права који припадају језгру људских права, супротстављајући се на тај начин организацијама послодаваца које су снажно негирале заштиту права на штрајк у оквирима нормативе МОР-а. D. Blackburn, „The right to strike is protected under international law“, *Socialist Lawyer*, No. 70, June 2015, 6.

<sup>15</sup> A. Wisskirchen, „The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience“, *International Labour Review*, Vol. 144, No.3, 2005, 288.

од наведене две конвенције „право на штрајк није - нити је требало да буде предвиђено“.<sup>16</sup>

Наведено становиште може се сматрати оправданим уколико се осврнемо на чињеницу да је једино тело овлашћено да пружи дефиницију тумачења стандарда МОП-а - Међународни суд правде.<sup>17</sup> С обзиром на то да не постоји текстуално признавања права на штрајк, сматрано је да је Комитет експерата - техничко тело, прекорачио свој мандат, између осталог, развивши детаљан скуп принципа у вези са обимом и границама права на штрајк.<sup>18</sup>

Иако не постоји јасна изјава којом се признаје право на штрајк у било којој конвенцији, оно је постепено прихваћено као основно право радника према Конвенцији бр. 87. Тај процес стварања праксе укључивао је и главне органе МОП-а, а не само Комитет експерата, те се оправданим може учинити закључак да за признавање права не мора постојати њихово експлицитно уређење у писаним актима. До 1959. године, мање од једне деценије након ступања на снагу Конвенције бр. 87, Комитет експерата је у свом првом Општем прегледу у којем је детаљно анализирана слобода удруживања, пружио и анализе о праву на штрајк у одељку који одговара члану 3 поменуте Конвенције. Том приликом утврђено је да „забрана штрајка радника који нису јавни функционери и који делују у име јавних овлашћења ... понекад може представљати значајно ограничење потенцијалних активности синдиката“. Додатно, Комитет експерата такође је утврдио да су забране права на штрајк у супротности са члановима 8 и 10 Конвенције бр. 87.<sup>19</sup> Неколико деценија касније,

---

<sup>16</sup> International Organisation of Employer, *Comments for the General Survey 2012 on Fundamental ILO Conventions: Comments on Conventions Nos 87 and 98?*, 2011-07-07 ILC CAS 2012 IOE Submission on the General Survey (ioe-emp.org), 17. март 2022. године.

<sup>17</sup> Међународни суд правде је главни судски орган Уједињених нација који поступа у складу са Статутом као саставним делом Повеље УН и Правилником о вођењу поступка. Од 1946. године, када је заменио Стални суд међународне правде основан под покровитељством Друштва народа, Међународни суд правде делује као независно судско тело у чију надлежност спада решавање спорова између држава и давање саветодавних мишљења о правним питањима. И. Ракић, „Међународни суд правде“, *Страни правни живот* бр. 3, 2008, 77.

<sup>18</sup> A. Wisskirchen, *op. cit.*, 288.

<sup>19</sup> ILO, 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Report III, Part I, 1959, 114-115, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1959-43\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1959-43).pdf), 15. март 2022. године.

Комитет експерата је поновио наведени закључак указујући да је „право на штрајк једно од основних средстава доступних радницима и њиховим организацијама за промоцију њихових друштвених и економских интереса“.<sup>20</sup> Промовисање и одбрана интереса радника претпоставља начине деловања којима потоњи могу извршити притисак како би се испунили њихови захтеви. У традиционалном економском односу, један од начина притиска који су на располагању радницима је привремена обустава рада, наносећи на тај начин послодавцу трошкове како би им учинио одређене уступке.<sup>21</sup> Право на штрајк једно је од основних средстава доступно радницима и њиховим организацијама ради промовисања њихових економских и друштвених интереса. Комитет експерата поновио је и проширио исти став неколико пута, указујући да је право на штрајк изведено из самог концепта слободe удруживања.

Када је реч о активности Комитета за слободу удруживања, његова улога у погледу указивања на значај и потребу заштите и остваривања права на штрајк није безвредна, имајући у виду да је ово тело указало да се право на штрајк може извести не само из Конвенције бр. 87, већ директније и из одредби Устава МОП-а које се односе на приоритет који треба дати слободи удруживања.<sup>22</sup>

### 3. ПРАВО НА ШТРАЈК У ЈУРИСПРУДЕНЦИЈИ ЕВРОПСКОГ СУДА ЗА ЉУДСКА ПРАВА

Право на штрајк није изричито садржано у Европској конвенцији о људским правима (у даљем тексту: ЕКЉП). Међутим, чланом 11 прописано је следеће:

„Свако има право на слободу мирног окупљања и слободу удруживања са другима, укључујући право на оснивање и придруживање синдикатима ради заштите његових интереса“.

---

<sup>20</sup> ILO, 69th Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, Part 4B, 1983, 62, [http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/1983\\_general\\_survey\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/1983_general_survey_en.pdf), 15. март 2022. године.

<sup>21</sup> ILO, 81st Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B) (1994), 66, para. 148, Information and reports on the application of Conventions and Recommendations (ilo.org), 15. март 2022. године.

<sup>22</sup> J. Vogt, *op. cit.*, 117.

У предмету, *Enerji Iapi-Iol Sen protiv Turske*,<sup>23</sup> Европски суд за људска права (у даљем тексту: ЕСЉП) је позван да прегледа допис Управе за јавне службе премијера Турске којима се забрањује запосленима у јавном сектору учешће у националном једнодневном штрајку који је организовао Савез синдиката запослених у јавном сектору како би осигурали право на колективни уговор. У наведеној пресуди ЕСЉП је био следећег става: „Одредбе Европске конвенције о људским правима захтевају да закон дозволи синдикатима, у било ком облику на начин који није у супротности са чланом 11, да делују у одбрани интереса својих чланова. Штрајк, који омогућава синдикату да исказе своје захтеве, представља важан аспект у заштити интереса чланова синдиката“. ЕСЉП је том приликом указао и на то да право на штрајк признају и надзорна тела Међународне организације рада као неодвојиви део права на синдикално удруживања заштићено Конвенцијом бр. 87. Осим тога, указано је и да је Европском социјалном повељом такође, признато право на штрајк као средство за осигурање ефикасног остваривања права на колективно преговарање. Додатно, поводом наведеног случаја ЕСЉП ослонио се на можда најзначајнији случај у којем је одлучивао по члану 11 - *Demir i Baikara protiv Turske*,<sup>24</sup> о поништењу колективног уговора. У овој пресуди је једногласно закључено да је право на колективно преговарање кључан елемент права на слободу удруживања, узимајући у обзир том приликом и стандарде МОП-а, пре свега Конвенцију бр. 98. Позивање на случај *Demir i Baikara protiv Turske* као подршку ослањања на стандарде МОП-а и Европску социјалну повељу о успостављању штрајка као последице права на колективно преговарање заштићеног чланом 11, снажно сугерише да је ЕСЉП прихватио да је право на штрајк подједнако „неопходно“ заштити под окриљем члана 11 Конвенције о људским правима и да кршење самог права на штрајк представља кршење члана 11 Конвенције.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Case of *Enerji Iapi-Iol Sen v. Turkey*, (Application No 68959/01), +<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Application%20No%2068959/01%22%2C%2015.%20mart%202022.%20godine.%7D>

<sup>24</sup> Case of *Demir and Baykara v. Turkey*, (Application no. 34503/97), <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-89558%22%7D%7D>, 18. март 2022. године.

<sup>25</sup> J. Vogt, *op. cit.*, 119.; Осим наведених још неколико пресуда потврдило је заштиту права на штрајк по основу члана 11, укључујући: *Danilenkov v Russia*, *Trofimchuk v Ukraine*, *Saime Özcan v Turkey*, *Kaya and Seyhan v Turkey*, *Dilek et al v Turkey*, *48 Urcan v Turkey*<sup>49</sup> and *Karacay v Turkey*.



#### 4. ПРАВО НА ШТРАЈК У ЈУРИСПРУДЕНЦИЈИ ЕВРОПСКОГ СУДА ПРАВДЕ

Право на штрајк такође је признато у две важне и контроверзне пресуде Европског суда правде (у даљем тексту ЕСП). Први од ових случајева је предмет *Викинг (ITF and FSU v Viking Line ABP)* <sup>26</sup> у којем је ЕСП закључио да: „Мора се подсетити да је право на колективну акцију, укључујући и право на штрајк, признато различитим међународним инструментима попут Европске социјалне повеље - на шта се, штавише, изричито позива у члану 136 Уговора о оснивању Европске заједнице, Конвенцији бр. 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање, коју је усвојила Међународна организација рада - и другим инструментима попут Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника која се такође помиње у члану 136 Уговора о оснивању Европске заједнице и Повељи о основним правима Европске уније“.<sup>27</sup>

Иако је признао постојање права на штрајк, ЕСП је увео низ ограничења у погледу његовог остваривања у циљу поштовања четири „пословне“ слободе заштићене Уговорима Европске уније - слобода кретања капитала, слобода кретања радника, слобода пословања и пружању услуга у другој држави Европске уније и слобода оснивања предузећа у другој држави Европске уније, пре него што је то могло да буде уређено законски у складу са правом Европске уније. Ова ограничења дају предност слободи пословања у односу на основна људска права и стога се оспоравају као неусклађена са принципима МОР-а и јуриспруденцијом ЕСЉП.<sup>28</sup>

Упркос свему, ипак је важно указати да је ЕСП признао постојање права на штрајк. У другој значјој пресуди *Лавал (Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet)*, ЕСП је закључио: „Право на колективну акцију мора бити признато као основно право које чини саставни део општих начела права Европске заједнице, о чијем се поштовању Суд стара, али упркос томе ово право може подлећи

---

<sup>26</sup> Case C-438/05, *ITF and FSU v Viking Line*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62005CA0438>, 18. март 2022. године.

<sup>27</sup> J. Vogt, *op. cit.*, 121-122.

<sup>28</sup> *Ibid.*

одређеним ограничењима“.<sup>29</sup> Тако је ЕСПЈ још једном потврдио постојање права на штрајк, истичући да ограничење рада узроковано штрајком може, у принципу, бити оправдано у циљу очувања јавног интереса попут заштите радника, под условом да је утврђено да је ограничење рада погодно за постизање легитимног циља и да не иде даље од онога што је потребно за постизање тог циља.<sup>30</sup>

## 5. ЗАКОНИТОСТ И ОГРАНИЧЕЊА ПРАВА НА ШТРАЈК У УПОРЕДНОМ ПРАВУ

Право на штрајк данас припада корпусу основних људских права, међутим и поред тога, у одређеним околностима организовање штрајка може бити забрањено, или ограничено обавезом испуњења појединих услова. Општа забрана штрајка није у складу са принципима слободе удруживања али, чак и међународни радни стандарди допуштају могућност забране или ограничавања права на штрајк у оквиру јавног сектора односно делатности од посебног јавног значаја. Током 2020. године забележена су велика ограничења и забране штрајка у земљама широм света. Индустријске акције радника, брутално су прекидане од стране власти, а радници који су користили своје право на штрајк бивали су суочени са дисциплинским казнама и отказима.<sup>31</sup> Услед тога, потребно је да национална законодавства своје интерне потребе за ограничењем права на штрајк прилагоде међународним нормама, јер сваки излазак ван оквира међународно признатих услова за ограничење штрајка може представљати његову супротност, односно онемогућавање права запослених на остваривање и заштиту социјално-економских права организовањем (законитог) штрајка.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, para. 91, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0341&qid=1634304983700>, 13. март 2022. године.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Према истраживањима Међународне конфедерације синдиката из 2020. године, у 74% држава Европе крши се право на штрајк. *2020 Global Rights Index - The World's Worst Countries for Worker*, International Trade Union Confederation, 2020, 32.

<sup>32</sup> Б. Урдаревић, „Перспективе права на штрајк у Републици Србији“, Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније (Славко Ђорђевић ур.), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2015, 373.

У циљу успостављања неформалне листе услова чијим испуњењем би се штрајк сматрао законитим надзорна тела МОП-а наводе да би услови требало да буду разумни и да не смеју постављати значајна ограничење на средства акције која су на располагању синдикалним организацијама. Под тим условима обухвата се следеће: 1) претходна најава штрајка; 2) могућност мирења и посредовања и (добровољне) поступке арбитраже у индустријским споровима, пре објаве штрајка, под условом да су ти процеси одговарајући, непристрасни и брзи и да странке у поступку могу узети учешће у свакој фази поступка; 3) поштовање одређеног кворума и споразум одређене већине; 4) одлуку о штрајку тајним гласањем; 5) мере за осигурање поштовања захтева сигурности и превенције несрећних случајева; 6) успостављање минимума процеса рада у одређеним случајевима; 7) гаранцију права слободе на рад за оне који не учествују у штрајку.<sup>33</sup> Дакле, законитост штрајка одређује се у зависности од испуњености формалних и материјалних питања. Да би штрајк био законит потребно је да буде испуњена клаузула очивања мира - односно да је исцрпљена могућност мирног решавања спора, спровођење гласања пре отпочињања спора, формална најава штрајка послодавцу, а од важности је и природа делатности у којој се штрајк организује, као и испуњеност услова о минимуму процеса рада.<sup>34</sup> Међутим, важно је одговорити и на питање ко и на који начин одлучује о законитости штрајка. Наиме, одлука о законитости штрајка требало би да буде на органу који има поверење страна умешаних у индустријски спор, уместо на влади држава.<sup>35</sup> Нажалост, имајући у виду велики број земаља које пропуштају да детаљним законским текстом уреде право на штрајк, врло често одлука о законитости штрајка пада на органе који нису у адекватној мери поуздани за утврђивање (не)законитости штрајка. Међународни радни стандарди охрабрују социјалне партнере да успоставе процедуре о решавању насталих спорова, но у случају штрајка, обично одлуку о законитости доноси надлежни суд. Понекад, као што је то случај у Сједињеним Америчким Државама, законитост штрајка прво цени специјализована независна федерална агенција - Одбор за радне односе.

---

<sup>33</sup> E. Xhafa, *Pravo na štrajk - na udaru?*, Friedrich Ebert Stiftung, Sarajevo, 2016, 8.

<sup>34</sup> W. Warneck, *Strike Rules in the 27 and beyond. A comparative Overview*, ETUI, Brussels, 2007, 10-11.

<sup>35</sup> Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition, International Labour Organization, Geneva, 2006, 126.

Међутим како су надлежности Одбора сведене на истрагу, као и брзо уклањање последица незаконитих поступака, коначна одлука лежи у надлежности суда.<sup>36</sup> Интересантно је истаћи да је, Врховни суд према мишљењу теорије, систематски умањивао право на штрајк кроз вишедеценијску праксу дозвољавања послодавцима да запошљавају нове раднике за време штрајка који би на крају истиснули раднике који су учествовали у штрајку са њихових радних места (по окончању штрајка).<sup>37</sup> Ово је, наравно, дестимулисало раднике да штрајкују у будућности.

На примеру Италије, видно је да постоји велика слобода у погледу остваривања права на штрајк. Устав Италије признаје право на штрајк, које се мора остваривати у границама утврђеним законом.<sup>38</sup> Међутим, постоји само један закон који регулише право на штрајк и то само у оквиру делатности од посебног јавног интереса. Према закону из 1990. године појам делатности од посебног јавног интереса односи се на остваривање одређених права заштићених Уставом - право на живот, здравље, слободу, безбедност, слободу кретања, социјалну помоћ, слободу говора. Закон даље прецизира које услуге или активности треба укључити у дефиницију услуга од посебног јавног значаја. Предвиђено је да ће се, када дође до штрајка у службама од виталног значаја, гарантовати минимум процеса рада. Даље, штрајк мора бити најављен најмање десет дана раније и мора бити назначено његово трајање. Закон из априла 2000. године, проширио је делатности од посебног јавног значаја на бројне категорије samozапослених радника, стручњака и занатлија - попут адвоката, лекара, таксиста, возача камиона. Према овом закону, апсолутна забрана штрајка односи се на војна лица и полицију. За друге, право на штрајк има одређена ограничења - на пример, поморци не могу штрајковати током пловидбе.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Т. Угарковић, *Партиципативна права радника као вид ограничавања послодавчеве власти и претпоставка и препоставка индустријске демократије*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2020, 138.

<sup>37</sup> Више о праву на штрајк у САД вид.: J. G. Getman, „The Central Role of the Right to Strike”, *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, Cambridge, 2019, 291-299.

<sup>38</sup>Текст Устава Италије доступан је на: [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf), 15. март 2022. године.

<sup>39</sup> А. De Matteis, Р. Accardo, G. Mammone, *National Labour Law Profile: Italy*, [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.html), 19. март 2022. године.

Поједине националне судске праксе, као што је немачка, право на штрајк и услове под којима се његово организовање сматра легитимним, изводе из Уставом гарантоване слободе удруживања. Право на штрајк, међутим, није експлицитно регулисано ни Савезним уставом, нити посебним законима, већ је његово уређење и заштита резултат праксе Савезног радног суда и Савезног уставног суда.<sup>40</sup> Пракса немачких судова под штрајком подразумева планирану и извршену обуставу рада од стране значајног броја лица са циљем да се изнуди решење колективног радног спора.<sup>41</sup> С обзиром да штрајк мора бити у вези са гарантованим правима синдиката, циљ штрајка требало би да буде у вези са побољшањем услова рада уз помоћ закључења колективног уговора. Како немачки колективни уговори често садрже обавезу очувања социјалног мира, штрајк у немачком праву представља последње средство коме се социјални партнери окрећу када пропадну преговори, уз обавезу да колективне акције буду у границама правичног поступања.<sup>42</sup> Штрајк може бити забрањен државним службеницима који раде у име државне власти, односно у есенцијалним службама у ужем смислу тог појма, чији прекид рада може угрозити људске животе, безбедност и здравље целог становништва или једног његовог дела.<sup>43</sup> Питање ко има право на штрајк предмет је расправе у немачкој теорији. Већина сматра да је право на штрајк двоструко фундаментално право. Прво, право на штрајк је елемент слободе удруживања које се односи на синдикате, а право појединаца да учествују у штрајку произилази и зависи од уставне гаранције права на слободу удруживања. Међутим, у циљу остваривања права на штрајк синдикати морају доказати да имају способност за колективно преговарање. Ова способност зависи од њихове „друштвене“ моћи, односно способности да остваре своје циљеве, то јест, морају показати да су у могућности да наведу другу страну на закључивање колективног уговора. Овакав необичан захтев у погледу остваривања права на штрајк не изненађује претерано, с обзиром на чињеницу да немачко право

---

<sup>40</sup> E. Kocher, „Germany” in: *The Right to Strike in the EU - The complexity of the norms and safeguarding efficacy* (Carmen La Macchia ed.), Eddiese, Rim, 127.

<sup>41</sup> W. Warneck, *op. cit.*, 32.

<sup>42</sup> Т. Угарковић, *op. cit.*, 138.

<sup>43</sup> *Ibid.*

гарантује право на штрајк само у мери у којој се то право сматра неопходним за остваривање колективног преговарања.<sup>44</sup>

У Француској се право на штрајк штити као посебно, индивидуално право гарантовано Уставом. Формално, право на штрајк разликује се од права на синдикалну слободу и не сматра се његовим елементом а не доводи се ни у везу са правом на колективно преговарање попут решења у немачком праву.<sup>45</sup> Француска се 2019. године суочила са великим бројем штрајкова и друштвеним покретима који су настојали да утичу на рад компанија у смислу њиховог пословања и управљања. С обзиром да у француском законодавству изостаје дефиниција права на штрајк, судска пракса је морала да дефинише која врста „акције“ радника би могла да потпадне у оквир штрајка.<sup>46</sup> Тим поводом закључено је да се под легитимним штрајком подразумева следеће: 1) право на штрајк је индивидуално право које се колективно остварује - оно не може припадати једној особи, осим ако је штрајкач једини запослен или ако је укључен у национални штрајк; 2) у штрајку не морају учествовати сви запослени у компанији; 3) штрајк може бити ограничен на само један објекат у оквиру пословних просторија послодавца и/или на само једну професионалну категорију радника; 4) може бити спонтан, али мора одражавати заједничку одлуку запослених да ступе у штрајк; 5) подразумева колективно и потпуно ометање ефикасног рада, које се разликује од добровољног успоравања производње односно смањења ефикасности рада, тзв. „лагани/спори“ штрајк (фр. *greve perlee*, енг. *go slow*) и прекида рада који је ограничен на само једну од обавеза запослених (нпр. престанак дежурства); 6) штрајк се односи на професионалне захтеве (нпр. радне услове, питања здравља и безбедности на раду, права синдикалних представника итд.), под условом да су такви захтеви законити и оправдани. Само уколико су сви поменути услови испуњени, радници који ступе у штрајк уживаће заштиту коју

---

<sup>44</sup> The right to strike in the public sector - Germany, European public service union/ETUI, 2019, 5, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Germany>, 18. март 2022. године.

<sup>45</sup> A. Lyon-Caen, „France” in: *The Right to Strike in the EU - The complexity of the norms and safeguarding efficacy* (Carmen La Macchia ed.), Eddiese, Rim, 114.

<sup>46</sup> The right to strike in the public sector - France, European public service union/ETUI, 2019, 5, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Germany>, 18. март 2022. године.

штрајкачима гарантује француски Закон о раду.<sup>47</sup> Запослени нису у обавези да обавесте послодавце унапред о почетку штрајка, већ само када штрајк почне (наведено не важи када је реч о делатностима у оквиру пружања јавних услуга). Током штрајка уговори о раду запослених се суспендују, с тим што штрајкачи морају поштовати обавезе из уговора о раду (нпр. лојалност, чување поверљивих информација...). Са друге стране послодавци не морају да исплаћују плате осим ако сврха штрајка није да се осигура да послодавац поштује основна права (нпр. исплата плата и/или накнаде за прековремени рад, примена релевантног колективног уговора...), није обезбеђен минимум процеса рада предузећа и када споразум о решавању сукоба који су потписали послодавац и синдикати наводи другачије.<sup>48</sup> Запослени укључени у штрајк су заштићени, посебно од дисциплинских санкција или отказа. Штрајк не може, сам по себи, бити разлог за отказ уговора о раду нити дисциплинску санкцију уколико су запослени организовали законит штрајк. Радна места штрајкача су такође заштићена - не могу се заменити привременим радницима попут праксе у Сједињеним Америчким Државама. По окончању штрајка, сви учесници морају бити враћени на своја претходна радна места а учешће у штрајку не сме утицати на њихово даље напредовање. Међутим, изостанци са рада повезани са штрајком могу се узети у обзир приликом одлучивања о смањењу бонуса/премије.<sup>49</sup>

У Русији, право на штрајк дефинисано је Законом о раду, као добровољно одбијање радника да обављају своје послове (делимично или потпуно) ради решавања колективног радног спора. Наведено, је у складу са Уставом Руске Федерације, према којем је право на штрајк признато као начин за решавање колективних радних спорова.<sup>50</sup> Упоређивање ових правних аката са ставом органа МОП-а показује да право на штрајк, како је признато у Руској Федерацији, искључује поједине врсте штрајкова из корпуса законитих штрајкова и тиме значајно лимитира остваривање права на штрајк - штрајкове за изражавање солидарности, штрајкове у знак протеста против економске и политичке политике владе, штрајкове ради признања синдиката, штрајкове за решавање питања која проистичу

---

<sup>47</sup> E. Benard, S. Ouzzani, *How to deal with strikes in France?*, <https://www.jdsupra.com/legalnews/how-to-deal-with-strikes-in-france-52604/>, 19. март 2022. године.

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Устав Руске Федерације, чл. 37, ст. 4, <http://www.constitution.ru/en/10003000-03.htm>, 19. март 2022. године.

из економске и социјалне политике и штрајкове за решавање проблема који настају у оквиру предузећа која директно утичу на интересе радника.<sup>51</sup> Осим тога, право на штрајк забрањено је широком броју професија у циљу заштите јавног интереса, што је неретко било критиковано од стране Комитета експерата.<sup>52</sup>

## 6. ЗАКОНИТОСТ И ОГРАНИЧЕЊА ПРАВА НА ШТРАЈК У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Право на штрајк гарантовано је Уставом Републике Србије, у којем је предвиђено да „право на штрајк имају запослени у складу са законом и колективним уговором, а оно може бити лимитирано искључиво законом у складу са природом и врстом делатности“.<sup>53</sup> Осим Устава, Закон о штрајку усвојен давне 1996. године уређује право на штрајк.<sup>54</sup>

Члан 1. Закона о штрајку дефинише штрајк као прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.<sup>55</sup> Овако дефинисан појам штрајка у пракси доводи до одређених недоумица. Пре свега, није јасно назначено који професионални интереси запослених могу бити предмет штрајка. Друго, обим повреде постављен је на најшири могући начин, па се тако, законитим штрајком може сматрати и онај чији је разлог за његово организовање кашњење зараде од једног дана. Треће, и можда најзначајније питање које произлази из Устава односи се на концепт штрајка као права запослених.<sup>56</sup> Наиме, у члану 3. Закона о штрајку право на организовање штрајка и штрајка упозорења код послодавца, припада већини запослених и синдикату, док штрајк у грани и делатности, као и генерални штрајк, представља искључиво право синдиката.<sup>57</sup> Тиме је Законом о штрајку дозвољена широка могућност права на организовање

---

<sup>51</sup> Е. Gerasimova, „Collective Labor Disputes and Strikes in Russia: The Impact of Judicial Precedents and Enforcement“, *Russian Law Journal*, Vol. 5, No.2, 2017, 10.

<sup>52</sup> Е. Sychenko, „The Development of Russian Labor Law“, *Region*, Vol. 8, No.1, 2019, 81.

<sup>53</sup> Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 98/2006, чл. 61.

<sup>54</sup> Закон о штрајку -ЗШ, „Службени лист СРЈ“, бр. 9/96, 101/2005 и 103/2012.

<sup>55</sup> ЗШ, чл. 1.

<sup>56</sup> Б. Урдаревић (2015), *op. cit.*, 374.

<sup>57</sup> ЗШ, чл. 3.



штрајка,<sup>58</sup> што Републику Србију сврстава у ред оних држава које право на организовање штрајка признају и запосленима и синдикатима.<sup>59</sup> Да ли је право на штрајк искључиво право синдиката, или искључиво запослених, или и једних и других предмет је одлуке националних законодаваца. На том путу од значаја је текст Ревидиране Европске социјалне повеље којом је гарантовано 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 које су претходно закључили.<sup>60</sup> Ово даље значи да се право на штрајк мора посматрати као индивидуално право свих радника, а не само оних који су чланови синдиката. Управо зато је и Европски комитет за социјална права у својим закључцима јасно стао на становиште да све државе које ограничавају право на штрајк тиме што га условљавају да буде организован од стране синдиката, чине повреду ЕСП.<sup>61</sup>

У погледу законитости права на штрајк будуће измене закона требало би да регулишу право на штрајк као право свих радника ради заштите и унапређења њихових права, слобода и интереса на раду и у вези са радом, а не само запосленима, као што је прописано важећим Законом о штрајку, према којем, запослени могу организовати штрајк ради заштите економских и професионалних интереса по основу рада, што, ипак, сужава могуће разлоге за организовање штрајка. Међународним радноправним стандардима се право на штрајк, заједно са другим колективним радним правима, експлицитно или имплицитно, признаје свим радницима без обзира по ком правном основу раде за послодавца, а штрајк може бити забрањен само радницима у одређеним делатностима (основне делатности).<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Иако се широка законска слобода запослених у погледу организовања штрајка може учинити погодном за запослене, у пракси то често може резултирати организовањем бесмислених штрајкова, који немају превише изгледа за успех. Нажалост, подаци о броју штрајкова на територији Републике Србије не постоје, пре свега из разлога што ниједан државни орган, па ни ресорно Министарство, не води евиденцију о томе.

<sup>59</sup> Б. Урдаревић (2015), *op. cit.*, 374.

<sup>60</sup> Ревидирана Европска социјална повеља, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09, чл. 6, ст. 4.

<sup>61</sup> Б. Урдаревић (2015), *op. cit.*, 376.

<sup>62</sup> *Закон о раду – Модел, Центар за достојанствен рад/Ulof Palme Centar, 2020, 150, <http://cdrsrbiija.org/wp-content/uploads/2020/12/Model-ZoR-finalna-novembar-2020.pdf>, 20. март 2022. године.*

Када је реч о забрани штрајка, у домаћем законодавству он је забрањен Војсци Републике Србије, припадницима Војнообавештајној агенцији. Будући закон којим се регулише штрајк требало би да на наведену листу експлицитно укључи и припаднике специјалне и посебних јединица полиције у смислу закона којим се уређују унутрашњи послови.<sup>63</sup>

Ограничење права на штрајк у позитивном законодавству предвиђено је у делатности од јавног интереса или у делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера.<sup>64</sup>

## 7. ЗАКЉУЧАК

Сам пут еволуције права на штрајк није још увек досегао свој врхунац, а питање је и када ће. Дискрепанца која постоји у погледу уређења законитости штрајка међу државама широм света указује да неунификованост доприноси да се праву на штрајк неретко одузима сврха због које штрајк као право радника на колективно деловање постоји - остваривање легитимних и законом предвиђених права радника с обзиром да се легитимност штрајка другачије посматра у правним системима широм света. Ово не значи да би право на штрајк требало да буде неограничено, или дозвољено у свим оквирима поједених делатности, али не би требало да буде посматрано ни као право које се нужно изводи из других права и које није „довољно“ значајно да би се о њему расправљало без довођења у неизоставан контекст са другим правима радника. У том смислу остваривање права на штрајк би требало посматрати као обележје слободног друштва, где се неслога не би смела прихватити као нормална, а сукоб као здрав. Ово, посебно вреди с обзиром на време интензивне

---

<sup>63</sup> Више о предлозима за будуће измене у погледу уређивања права на штрајк у законодавству Републике Србије вид.: Закон о раду – Модел, Центар за достојанствен рад/ Ulof Palme Centar, 2020, 141-155, <http://cdsr Srbija.org/wp-content/uploads/2020/12/Model-ZoR-finalna-novembar-2020.pdf>, 20.3.2022.

<sup>64</sup> Делатност од јавног интереса јесте делатност коју обавља послодавац у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехрамбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите. Од јавног интереса, јесу и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност (тадашње) Савезне Републике Југославије које утврди надлежни орган у складу са савезним законом, као и послови неопходни за извршавање међународних обавеза Савезне Републике Југославије. ЗШ, чл. 9, ст. 2-3.

глобализације где радници могу постати изузетно рањиви. Са повећаном конкуренцијом на тржишту рада, стандарди држава у погледу рада често су жртвовани зарад смањења трошкова производње и повећања профитабилности. Да би се супротставили оваквим праксама, радницима је потребно право на штрајк, повезано са низом грађанских и политичких права укључујући права на живот, имовину, достојанство, слободу изражавања и слободу удруживања.

## ЛИТЕРАТУРА

Костић Д., Право на штрајк у међународном и упоредном праву, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2014.

Ракић И., „Међународни суд правде“, *Страни правни живот*, бр. 3/2008, 77-98.

Угарковић Т., *Партиципативна права радника као вид ограничавања послодавчеве власти и претпоставка и препоставка унитарне демократије*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитет у Београду, Београд, 2020.

Урдаревић Б., „Дефинисање права на штрајк у међународном и регионалном праву“, *Правна ријеч*, бр. 1, 2004, 409-425.

Урдаревић Б., „Перспективе права на штрајк у Републици Србији“, Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније (Славко Ђорђевић ур.), Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, 2015, 373-382.

Bellace J., „The ILO and the right to strike“, *International Labour Review*, Vol. 153, No.1, 2014, 29-70.

Benard E., Ouzzani S., *How to deal with strikes in France?*, <https://www.jdsupra.com/legalnews/how-to-deal-with-strikes-in-france-52604/>.

Blackburn D., „The right to strike is protected under international law“, *Socialist Lawyer*, No. 70, June 2015, 6-7.

De Matteis A., Accardo P., Mammone G., *National Labour Law Profile: Italy*, [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.html).

Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition, International Labour Organization, Geneva, 2006.

García L., Andrés J., „The right to strike as fundamental human right: recognition and limitations in international law“, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 44, No. 3, 2017, 781-804.

Gerasimova E., „Collective Labor Disputes and Strikes in Russia: The Impact of Judicial Precedents and Enforcement“, *Russian Law Journal*, Vol. 5, No.2, 2017, 5-32.

Getman J. G. „The Central Role of the Right to Strike“, *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, Cambridge, 2019, 291-299.

Gourevitch A., „The Right to Strike: A Radical View“, *American Political Science Review*, 2018, <https://www.cambridge.org/>.

ILO, 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

ILO, 69th Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III, Part 4B, 1983, [http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/1983\\_general\\_survey\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/1983_general_survey_en.pdf).

ILO, 81st Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B) (1994), Information and reports on the application of Conventions and Recommendations (ilo.org).

International Organisation of Employer, *Comments for the General Survey 2012 on Fundamental ILO Conventions: Comments on Conventions Nos 87 and 98?*, 2011-07-07 ILC CAS 2012 IOE Submission on the General Survey (ioe-emp.org)

Kocher E., „Germany“ in: *The Right to Strike in the EU - The complexity of the norms and safeguarding efficacy* (Carmen La Macchia ed.), Eddiese, Rim.

La Hovar C., „The ILO’s Eployers’ Group and the right to strike“, *Transfer European Review of Labour and Research* Vol. 22, No.3, 2016, 401-404.

Lyon-Caen A., „France“ in: *The Right to Strike in the EU - The complexity of the norms and safeguarding efficacy* (Carmen La Macchia ed.), Eddiese, Rim.

Sychenko E., „The Development of Russian Labor Law“, *Region* Vol. 8, No.1, 2019, 75-92.

The right to strike in the public sector, European public service union/ETUI, 2019, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Germany>.

Vogt J. S., „The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)“, *King’s Law Journal*, Vol. 27, No. 1, 2016, 110-131.

Warneck W., *Strike Rules in the 27 and beyond. A comparative Overview*, ETUI, Brussels, 2007.

Wisskirchen A., „The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience”, *International Labour Review*, Vol. 144, No.3, 2005, 253-289.

Xhafa E., *Pravo na štrajk - na udaru?*, Friedrich Ebert Stiftung, Sarajevo, 2016.

*Закон о раду – Модел, Центар за достојанствен рад/Ulof Palme Centar*, 2020, <http://cdrsrbija.org/wp-content/uploads/2020/12/Model-ZoR-finalna-novembar-2020.pdf>.

*2020 Global Rights Index - The World's Worst Countries for Worker*, International Trade Union Confederation, 2020.

„Enhancing the right to strike“, *Institute of Employment Rights Journal*, Vol. 1, No. 1, 2018, 48-55.

## ПРАВНИ ИЗВОРИ

ILO Recommendation No. 92,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092).

Уредба о ратификацији Конвенције број 87 Међународне организације рада о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“ бр. 8/58.

Ревидирана Европска социјална повеља, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09.

Устав Руске Федерације, <http://www.constituton.ru/en/10003000-03.htm>.

Устав Италије,

[https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf)

Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 98/2006.

Закон о штрајку, „Службени лист СРЈ“, бр. 9/96, 101/2005 и 103/2012.

## СУДСКА ПРАКСА

*Case of Enerji Iapi-Iol Sen v. Turkey*, (Application No 68959/01)

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Application%20No%2068959/01%22>.

*Case of Demir and Baykara v. Turkey* (Application no. 34503/97)

dostupno na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-89558%22%5D%7D>).

Case C-438/05, *ITF and FSU v Viking Line*, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62005CA0438>.

Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0341&qid=1634304983700>.

Jovana MISAILOVIĆ

Research Assistant, Institute of Comparative Law, Belgrade

## THE RIGHT TO STRIKE - A DERIVATIVE OF THE EVOLUTION OF HUMAN RIGHTS

### Summary

When it comes to the evolution of the right to strike - it has not yet reached its peak, and the question is when it will. The discrepancy in regulating the legality of strikes among countries around the world indicates that non-uniformity contributes to depriving the right to strike of the purpose for which strikes exist as a right of collective action - the exercise of legitimate and statutory workers' rights. This does not mean that the right to strike should be unrestricted, or allowed in all professions, but should not be seen as a right that must be derived from other rights and that is not "sufficient" to be significantly discussed without bringing in indispensable context with other workers' rights. In that sense, the exercise of the right to strike should be seen as a feature of a free society, where discord should not be accepted as normal and conflict as healthy. This is especially true given the time of intense globalization where workers can become extremely vulnerable. With increased competition in the labor market, state labor standards are often diminished in order to reduce production costs and increase profitability. To oppose such practices, workers need the right to strike, linked to a range of civil and political rights including the right to life, property, dignity, freedom of expression and freedom of association.

**Keywords:** strike, right to strike, International Labour Organization, European Court of Human Rights, European Court of Justice.