



УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

и

ЕВРОПСКА ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЈАВНО ПРАВО

МЕЂУНАРОДНИ САВЕЗ ПРАВНИКА

ИНСТИТУТ ЗА УПОРЕДНО ПРАВО

СРПСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА КРИВИЧНОПРАВНУ ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ

ИНСТИТУТ ЗА КРИМИНОЛОШКА И СОЦИОЛОШКА ИСТРАЖИВАЊА

ЗБОРНИК РАДОВА
„Право између заштите и злоупотребе“
Том II

COLLECTION OF PAPERS
“Law Between Protection and Abuse”
Vol. II

XIII Научни скуп поводом Дана Правног факултета,
Међународни научни скуп
одржан 26. октобра 2024. год. на Палама

УДК 34(082)

ISBN 978-99938-57-92-1

Источно Сарајево, 2025. год.



UNIVERSITY OF EAST SARAJEVO
FACULTY OF LAW

and

EUROPEAN PUBLIC LAW ORGANIZATION

INTERNATIONAL UNION OF LAWYERS

INSTITUTE FOR COMPARATIVE LAW

SERBIAN ASSOCIATION FOR CRIMINAL LEGAL THEORY AND PRACTICE

INSTITUTE OF CRIMINOLOGICAL & SOCIOLOGICAL RESEARCH

COLLECTION OF PAPERS
“Law Between Protection and Abuse“
Vol. II

ЗБОРНИК РАДОВА
„Право између заштите и злоупотребе“
Том II

The XIII Scientific conference on
The occasion of the Day of the Faculty of Law,
International scientific conference,
held in Pale, 26 October 2024

UDC 34(082)

ISBN 978-99938-57-92-1

East Sarajevo, 2025

УДК/UDC 349.2(497.11)

331.109.32(497.11)

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД / REVIEW ARTICLE

Научна сарадница др Јована Рајић Ћалић

Институт за упоредно право, Београд

НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗА РЕГУЛИСАЊЕ ШТРАЈКА У СРБИЈИ – НА РАСКРШЋУ ПРОМЕНЕ ЗАКОНА КОЈИ СЕ ПРИМЕЊУЈЕ СКОРО ТРИ ДЕЦЕНИЈЕ¹

Закон о штрајку Републике Србије донет је 1996. године и од тада није новелиран. Као такав, одолео је променама, иако је у периоду од његовог доношења Закон о раду промењен три пута, донет је Устав са којим именовани закон није у сагласности и оно најважније, држава на коју се односи Закон о штрајку Савезна Република Југославија је више пута променила државно уређење и на крају престала да постоји у односу на време доношења закона. Чему онда овај закон дугује своју постојаност? Аутор у раду осветљава основе постулате функционисања штрајка, као једно од права из радног односа, према постојећем закону, неусклађеност са Уставом и међународним стандардима, како су угашене могућности за промену Закона у штрајку, као и шта би нови нормативни оквир могао да олакша у спровођењу овог вида колективне акције за запослене. У раду ћемо размотрити и законске текстове некадашњих земаља које су чиниле Југославију, чија нормативна решења могу послужити као путоказ у креирању новог законодавног миљеа у Србији.

Основа хипотеза рада јесте да је постојећи нормативни оквир неадекватан и да постоји потреба за његовом променом.

Кључне речи: Штрајк; Закон; Синдикат; Послодавац; Минимум процеса рада.

Јована Рајић Ћалић, *j.rajic@iup.rs*.

¹ Овај рад је настао као резултат истраживања у оквиру пројекта „Прилагођавање правног оквира друштвеним и технолошким променама са посебним освртом на регулисање вештачке интелигенције” који у 2025. години спроводи Институт за упоредно право уз финансијску подршку Министарства науке, технолошког развоја и иновација (евиденциони број: 451-03-136/2025-03/200049 од 4. 2. 2025).

1. УВОД

Од друштвено непожељне појаве у комунизму до средства за делотворно вршење притиска на послодавца, институт штрајка данас се неретко користи за остваривање права запослених из радног односа, првенствено за решавање интересних радних спорова. Како је реч о институту који се користи као средство притиска на послодаваца, било приватних или државних, јасна је заинтересованост да се примена овог института што детаљније уреди. Још више, формирање и новелирање законског оквира за регулисање овог института мора бити високо постављена на лествици важности у свакој држави. Слажемо се са ауторима у теорији да закон мора бити основ регулисања права на штрајк, јер једино тако, ово право неће остати мртво слово на папиру.² Домаћи Закон о штрајку донет је сада већ давне 1996. године и у међувремену није промењен. Ова чињеница привлачи пажњу стручне јавности, те истраживањем одредби поменутог закона, настоји се да се пружи одговор на питање: чему овај закон дугује своју постојаност? Ово питање је још важније, ако постоје аутори који указују на то да закон није у сагласности са Уставом као највишим правним актом и не прати међународне и европске стандарде. Уз поменуто, треба узети у обзир чињеницу да је држава на коју се закон односио у тренутку доношења, Савезну Републику Југославију, престала да постоји, а да Закон о раду неколико пута промењен. Важно је помена и то да су до сада пропали покушаји радних група да се чак четири пута састави нови законски текст, за шта један од чланова групе непосредно указује „да је одржано близу 20 састанака до јавне расправе на којима је текст усаглашаван, вишечасовни и уз богату дискусију и спремност на тражење најбољих решења.“³ У светлу свега напоменутог, покушаћемо да, кроз правну анализу законског текста и упоредноправних оквира, одговоримо на питање да ли је Србији потребан нови закон о штрајку.

2. УОПШТЕНО О ШТРАЈКУ

Слобода удруживања представља једно од уставних норматива⁴, основно право и незаобилазан принцип који је неопходан за остварење принципа трипартизма.⁵ Важност прокламовања слободе удружи-

² Ф. Бојић, „Конституционализација права на штрајк“, *Право и привреда* 4/2020, 93.

³ И. Лазовић, „Нови Закон о штрајку – важан реформски корак“, *Часопис за радно и социјално право* 1/2024, 284.

⁴ Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, 115/2021, чл. 55.

⁵ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *On principles concerning the right to strike*, International Labour Office, Geneva 2000, 3.

вања посебно се потцртава од стране Међународне организације рада, јер без права да постоје синдикалне организације и организације послодавца које су независне, аутономне и репрезентативне, не можемо говорити ни о могућности за остваривање социјалне правде, као и за остваривање права запослених који су чланови таквих удружења.⁶ Право на штрајк сматра се основним елементом слободе удруживања, које је као такав прокламован педесетих година прошлог века у оквиру Комитета за слободу удруживања.⁷ Тада је штрајк прокламован као право за заштиту економских и социјалних права запослених и послодаваца, са ограниченим могућностима за ускраћивање овог права, без могућности кажњавања оних који у штрајку учествују, чиме би се покренуло питање дискриминације штрајкача.⁸ Управо тако је у уставним актима у упоредном праву сврстано право на штрајк – као једно од гарантованих економско социјалних права, поред права својине, права наслеђивања, права на рад и права на слободу удруживања.⁹

Право на колективну акцију представља основно колективно право и убраја право на штрајк¹⁰, бојкот и штрајкачку стражу односно пикетинг. На страни послодавца такође постоји право на колективну акцију, додуше непризнато у неким правима, а то је право на искључење са рада, односно *lockout*. У литератури проналазимо да се штрајк и локаут примарни облици колективне акције, те да их регулише већи број упоредних законодавстава, што није случај са бојкотом и пикетингом.¹¹ Тако ни домаћи закон не регулише ове облике колективне акције.

Многи аутори дају своје дефиниције штрајка. За Хепла (*Bob Hepple*), штрајк представља саставни део економског развоја и социјалне правде.¹² Професор Јовановић парафразира дефиницију Будимира Кошутића представљајући штрајк као „начин решавања колективних радних спорова ... колективни прекид рада од стране радника са циљем да се послодавац принуди да прихвати захтеве радника

⁶ *Ibid.*

⁷ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, 11.

⁸ *Ibid.*

⁹ М. М. Рапајић, „Економска и социјална права у Уставу Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2015, 279.

¹⁰ Право на штрајк има дугу традицију у прошлости. Историја прве штрајкове бележи за време владавине Рамзеса Трећег у Египту. Више о томе у: B. Galić, R. Raonić, “Development of trade union organizing as a historical legacy and a constitutional right“, *Strani pravni život* 2/2024, 241–245.

¹¹ Ф. Бојић, 75.

¹² B. Hepple, “The right to strike in an international context“, *Canadian Labour and Employment Journal* 2009, 134.

у вези са спорним питањима“.¹³ Марија Тороман штрајк дефинише као „право радника да привремено обустави извршење својих радних обавеза у циљу угрожавања економских интереса послодавца и тако изврши притисак на њега да прихвати економске и социјалне интересе радника приликом остваривања њихових права из радног односа“.¹⁴

Дефинисање института није изостало ни у домаћем закону, што Поточњак сматра последицом каснијег признавања самог права.¹⁵ Тако, Закон о штрајку дефинише штрајк као „прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада“.¹⁶ Има аутора који сматрају да би, у случају промене закона, свакако требало задржати законску дефиницију, те је прецизирати кроз дефинисање битних елемената.¹⁷ Слажемо се да би детаљније дефинисање могло допринети већем поштовању законске норме, односно да правно нормирање доприноси организовању штрајка сходно законском тексту. Ово је посебно важно јер аутори у теорији примећују заобилажење законских норми у спровођењу штрајка, наводећи последњи штрајк запослених у Пошти Србије.¹⁸ Зато не чуди став професора Урдаревића да је „штрајк са становишта ефикасности реликт прошлости без рационалне потребе за његовим постојањем“.¹⁹

3. ПРАВО НА ШТРАЈК КРОЗ ПРИЗМУ КОНВЕНЦИЈЕ БР. 87 МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА О СИНДИКАЛНИМ СЛОБОДАМА И ЗАШТИТИ СИНДИКАЛНИХ ПРАВА

Конвенција Међународне организације рада посвећена синдикалним слободама и заштити синдикалних права донета је још 1948. године. Рано регулисање синдикалних слобода не чуди, с обзиром на то да је ово право високо постављено на лествици важности у оквиру Комитета за слободу удруживања, које је на једном од својих састанака препознало право на штрајк као једно од основних права запо-

¹³ П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад 2015, 404.

¹⁴ М. Тороман, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правног факултета у Београду* 3-4/1993, 243.

¹⁵ Ж. Поточњак, *Право на штрајк*, Правни факултет у Загребу - Савез самосталних синдиката Хрватске, Загреб 1991, 10.

¹⁶ Закон о штрајку, *Службени лист СРЈ*, бр. 29/96 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС, чл. 1.

¹⁷ Ф. Бојић, 93.

¹⁸ И. Лазовић, 281.

¹⁹ Б. Урдаревић, „Клаузула о чувању социјалног мира као саставни део колективног уговора о раду“, *Часопис за радно и социјално право* 2/2017, 24.

слених, из којег извиру друга права, промовишући га као право које је кључно за остваривање економских и социјалних права запослених.²⁰ Ипак, контрадикторно, конвенције ове међународне организације не предвиђају експлицитно право на штрајк.²¹ Садржаји ових конвенција усмерени су ка промовисању слободе удруживања, а право на штрајк није иницијално а ни накнадно предвиђено.²² Као што ћемо анализирати, Конвенција бр. 87 бави се дефинисањем организације радника и послодаваца и њихових активности, где се право на штрајк посматра као *ultima ratio* за одбрану и промоцију интереса послодаваца и запослених.²³

Конвенцијом се организација запослених и послодаваца дефинише као „организација радника и послодаваца која има за циљ унапређење и заштиту интереса радника и послодаваца“. Представници Међународне организације рада истичу важност оваквог дефинисања, јер се на овај начин врши дистинкција између организације запослених и послодаваца и других организација, те се истовремено поставља циљ али и границе права која се у оквиру ових организација признају за њихове чланове.²⁴ Слажемо се да је оваква дефиниција неопходна, те да пружа извесну гаранцију за остваривање права штрајкача, истовремено одређујући легитимност њихових захтева. Надаље, Конвенцијом се у члану 3. посебно прокламује право запослених и послодаваца да оснивају овакве организације, као и да приступају већ основаним организацијама. С друге стране, државе које су ратификовале ову конвенцију не смеју ограничавати право на удруживање, нити се користити „интервенцијама које ометају законско извршење“.²⁵ За ближе разумевање одредби Конвенције, биће од велике важности указати на став експерата МОП-а. Ово посебно важи када је у питању минимум рада, који је у ствари једно од најспорнијих питања у вези са штрајком, и у коме би требало помирити интересе запослених послодавца. С једне стране, запослени жели да се притиском на послодавца уваже његови захтеви у вези са радом, док с друге стране, интерес послодавца је рад са што мање прекида у току штрајка, иако је то смисао његовог организовања. Зато се регулисању института мини-

²⁰ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, 11.

²¹ C. Hofmann, (*The right to) Strike and the International Labour Organization, Is the system for monitoring labour and social standards in trouble?*, Fridrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2014, 2.

²² International Organisation of employers, *Do ILO Conventions 87 and 98 recognise a right to strike?*, The Global Voice of Business, Geneva 2014, 1.

²³ *Ibid.*

²⁴ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, 13.

²⁵ Конвенција бр. 87 Међународне организације рада, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 8/58 чл. 3.

муму процеса рада треба приступити врло опрезно у оквиру националног законодавства. Ово тим пре јер се неретко дешава да послодавци, а и држава, злоупотребе ово право, на шта упућује професор Јашаревић.²⁶ Стога је став експерата МОП-а да одржавање минимума процеса рада треба обезбедити на тај начин да се тиме заиста и изврши притисак на послодавца, да се овај притисак не обесмисли, да се минимум процеса рада утврди пре почетка спора и то од стране непристрасног тела.²⁷ Овакво тумачење круцијално је у примени права на штрајк и у овом сегменту могу се препознати главне критике упућене домаћем закону о штрајку, с обзиром на одредбе домаћег закона које не познају могућност оваквог нормирања института минималног процеса рада, који ће бити изложен у наставку рада. Ипак, и овом конвенцијом се предвиђају одређена ограничења за уживање права на штрајк, односно предвиђа се могућност посебних правила за остваривање права на штрајк за припаднике полиције и војске. Ову одредбу редактори Конвенције потцртавају чланом 8, прописујући да се националним законодавством не може „нанети повреда гаранцијама предвиђених овом конвенцијом“, што такође упућује на опрез приликом ограничавања права на штрајк овим категоријама запослених.

4. НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗА РЕГУЛИСАЊЕ ШТРАЈКА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ КРОЗ ПРИЗМУ ВАЖНИХ ПИТАЊА ЗА ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Право на штрајк признато је касно у законодавству Републике Србије, односно тадашње СФРЈ, и то 1988. године уставним амандманом, којим се право признаје у складу са савезним Законом о штрајку који је усвојен 1991. године.²⁸ Касно нормирање института штрајка не чуди, с обзиром на државни облик уређења који је постојао до распада Југославије.

Право на штрајк признаје се Уставом Републике Србије, као највишим правним актом. Тако, запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором.²⁹ Слажемо се са Бојићем да је уставописац имао на уму да се институт штрајка ближе регулише посебним законом.³⁰ Онда се оправданим чини постављање питања о томе зашто се на нови закон о штрајку чека три деценије, с обзи-

²⁶ С. Јашаревић, „Право на штрајк у Србији“, *Часопис за радно и социјално право* 1/2024, 33.

²⁷ В. Gernigon, А. Otero, Н. Guido, 30.

²⁸ Закон о штрајку, *Службени лист СФРЈ* бр 23/91.

²⁹ Устав Републике Србије, чл. 61.

³⁰ Ф. Бојић, 83.

ром на промену друштвених прилика, државног уређења и закона који регулише радне односе.

4.1. Ограничење права на штрајк

Право на штрајк једно је од гарантованих права у рангу уставних гаранција. Изостанак права на штрајк с тога мора бити праћен корпусом права који ће овој категорији запослених омогућити остваривање својих права. Такав став заузет је и од стране Комитета експерата.³¹ С тога, модерна законодавства постављају границе за уживање права на штрајк, тако да ово право није неограничено. Ипак, потпуна забрана штрајка не би била у сагласности са слободном удруживања.³² Неки аутори ограничења права на штрајк виде као најспорнија питања у вези са штрајком.³³ Ова ограничења спроводе се у оним областима које су од виталног интереса за функционисање друштва, те представљају изузетак и намећу одступање од могућности потпуне обустанове рада. Иако се ради о пословима у оквиру одређених служби које су есенцијалне, професор Јашаревић упућује на став представника Међународне организације рада који би требало поштовати како се смисао штрајка у овим делатностима не би изгубио.³⁴ Минимум рада би требало обезбедити на начин којим се неће обесмислити притисак на послодавца, и то тако што ће га одредити непристрасно тело.³⁵ Домаћи законодавац је приликом доношења Закона о штрајку имао на уму ограничења права на штрајк за запослене у државном органу, професионалном припаднику војске Југославије, као и припаднику полиције, као и у другим есенцијалним делатностима, односно делатностима од јавног интереса.³⁶ Међутим, Уставни суд је 2012. године донео одлуку којом одлучује да је овакво ограничење неуставно, јер право на штрајк треба омогућити и припадницима полиције и државним службеницима.³⁷ Практично, ограничење права на штрајк остаје само за припаднике Војске Србије, као и за запослене у Безбедносно-информативној агенцији. Како ограничење права на штрајк није у складу са Уставом који је донет десет година након Закона о штрајку, то се намеће нужност усклађивања закона са вишим правним актом. Тако, Закон о војсци предвиђа да „професионалним припадницима

³¹ B. Gernigon, A. Otero, H. Guido, 17–18.

³² Б. Урдаревић, 23.

³³ С. Јашаревић, 33.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Закон о штрајку, чл. 18, ст. 1.

³⁷ Одлука Уставног суда, *Службени гласник РС* бр. 103/12 од 30.10.2012.

Војске Србије није допуштено право на штрајк³⁸, истовремено прописујући као дисциплински преступ „штрајковање или учествовање у противправном синдикалном организовању.“³⁹ Ипак, то не значи да не постоји могућност за синдикално деловање, с обзиром на то да постоји Војни синдикат.⁴⁰ Ускраћивање права на штрајк мора бити компензовано другом врстом уступака, што нисмо сигурни да постоји, посебно имајући у виду да је било покушаја организовања штрајка од стране припадника Војске Србије.⁴¹ Слично предвиђа Закон о безбедносно-информативној агенцији, јер „припадници Агенције немају право на синдикално организовање, а ни право на штрајк.“⁴² Као и са припадницима Војске, тако је и са припадницима БИА, нужно је обезбедити права која ће компензовати немогућност права на штрајк. Слажемо се са ауторима који предлажу право на синдикално организовање и право на оснивање професионалних удружења ове категорије запослених, као компензацију за ускраћено право на штрајк.⁴³

Ту ограничењима у вези са правом на штрајк није крај. Једно такво предвиђа управо Закон о штрајку и то за организовање штрајка у делатностима од јавног интереса као и у оним делатностима где би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера.⁴⁴ Оно што јесте похвално јесте што закондодавац наводи *exempli causa* које су то делатности од јавног интереса, као и оне у којима се због природе посла може организовати штрајк под одређеним условима. Тако, делатностима од јавног интереса сматрају се области електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о

³⁸ Закон о војсци, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 – др. закон, 10/2015, 88/2015 – одлука УС, 36/2018, 94/2019 и 74/2021 – одлука УС, чл. 14.

³⁹ Закон о војсци, чл. 149, ст. 1, т. 27.

⁴⁰ Војни синдикат Србије, основан је 2012. године, формиран ради заступања интереса својих чланова припадника Војске Србије, чиме је покренут талас оснивања синдикалних група. Војни синдикат Србије је стекао репрезентативност 2015. године, поставши први репрезентативни синдикат у историји Војске Србије. Више о синдикату: <http://vojnindikatsrbije.rs/istorijat/> (20.10.2024).

⁴¹ Један од озбиљнијих покушаја штрајка Војске десио се 2016. године. <https://www.rts.rs/vesti/drustvo/2531570/vojska-ne-odustaje-od-strajka-konacna-odluka-utorak.html>

⁴² Закон о безбедносно-информативној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 111/2009, 65/2014 – одлука УС, 66/2014 и 36/2018, чл. 20, ст. 2.

⁴³ Б. Милосављевић, *Предлози за унапређење правног оквира о обавештајно-безбедоносној систему Републике Србије*, Београдски центар за безбедоносну политику, Београд 2017, 17.

⁴⁴ Закон о штрајку, чл. 9.

деци и социјалне заштите, као и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност.⁴⁵ С друге стране, законодавац именује и делатности чији би прекид рада по природи посла, могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера су: хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија.⁴⁶ Јасно је да се ради о посебним делатностима, односно пословима чије се функционисање сматра виталним у друштву, па остваривање права на штрајк подлеже испуњењу додатних услова. Запосленима се право на штрајк не ускраћује али постоји један број запослених који ће морати да извршава радне задатке ради обезбеђивања минимума процеса рада. Обезбеђивање минимума процеса рада у овим случајевима има управо за циљ одржавање сигурности грађана и њихове имовине, која проистиче из рада ових делатности, макар он би и минималан. Законодавац полази од претпоставке да би прекид рада у овим делатностима озбиљно нарушио нормално функционисање грађана, те довео до угрожавања живота и здравља људи. У одржавању минимума процеса рада види се успостављање баланса између права запослених на штрајк и очувања поменутих постулата који заузимају високо место на лествици приоритета у сваком друштву.

На другој страни, припадници полиције, после поменуте одлуке Уставног суда, имају право на синдикално организовање и право на штрајк, а једно од ограничења које им се законом намеће јесте обезбеђивање минимума процеса рада.⁴⁷ Ова одлука Уставног суда свакако отвара дилему ранијег ускраћивања права на штрајк припадницима полиције, али и наводи на преиспитивање разлога за оне категорије за које ова забрана важи. Закон, ипак, рестриктивно одређује могућност остваривања права на штрајк. Једна група разлога везује се за оне послове у полицији на којима није могуће успоставити минимум процеса рада. Дакле, ако запослени у полицији ради на радним местима на којима не постоји могућност да се успостави минимум процеса рада, остаје ускраћен да оствари ово право. Закон не наводи ближе који су то послови у питању, нити како се компензује овим запосленима ускраћивање овог права. Друго ограничење постоји за ситуације када припадницима полиције није дозвољено да ступе у штрајк, независно од посла који обављају у полицији. Те ситуације се односе на ратно и ванредно стање, ванредне ситуације и стање повећаног ризика, насилног угрожавања уставног поретка, проглашења елементарних непогода и других непогода које угрожавају живот и безбедност

⁴⁵ Закон о штрајку, чл. 9.

⁴⁶ Закон о штрајку, чл. 9.

⁴⁷ Закон о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016, 24/2018 и 87/2018, чл. 169 и чл. 170.

људи и имовине.⁴⁸ За разлику од претходног, ово ограничење чини се разумним, јер ове ситуације нису погодне за остваривање права као што је штрајк. Оно што је такође важно, а што је законом посебно нормирано јесте да припадници полиције који ступе у штрајк не могу носити за време штрајка оружје и друга средства принуде⁴⁹, чиме се обезбеђује постојање безбедних услова за одржавање штрајка.

Поред тога што закон намеће ограничење за организовање штрајка, постоји могућност за уговарање клаузуле социјалног мира односно антиштрајк клаузуле, којом се запослени уздржавају од организовања штрајка за време трајања колективног уговора чија је клаузула део, јер им се гарантују одређени уступци.⁵⁰ Слажемо се са професором Урдаревићем да је ова клаузула у ствари применљива у друштвима где је култура социјалног преговарања на високом нивоу а социјални дијалог развијен, те би ова клаузула требало само да допринесе томе да се мирним путем реше одређени спорови а не организовањем штрајка.⁵¹

4.2. Врсте штрајка

У теорији можемо наићи на неке од подела штрајка. Неке од њих поделу врше у зависности од захтева који се постављају штрајком, па тако се разликују они који су организовани ради побољшања услова рада запослених, они штрајкови којим се желе постићи одређена права за синдикат и синдикалне представнике, а ту је и политички штрајк.⁵²

Закон о штрајку Републике Србије познаје штрајк организован на нивоу послодавца, односно у предузећу или другом правном лицу, у грани или делатности, као и генерални штрајк, који се организује на територији Републике Србије.⁵³ Домаћи закон познаје и право на

⁴⁸ Закон о полицији, чл. 170, ст. 2.

⁴⁹ Закон о полицији, чл. 170, ст. 11.

⁵⁰ У основи, ова клаузула је облигационог карактера, посредством које синдикат пристаје да се не користи штрајком ради остваривања права на радном месту, а послодавац се одриче коришћења локаута док важи колективни уговор. Више о овој клаузули у: Б. Урдаревић, 23–36.

⁵¹ Б. Урдаревић, 28.

⁵² В. Gernigon, А. Odero, Н. Guido, 13. Аутори наглашавају да није лако повући демаркациону линију између политичког и других врста штрајка. Ово из разлога зато што се штрајк запослених може тицати не само њихових права на раду и генерално услова рада, већ њихови разлози за штрајк могу бити повезани са питањима економскосоцијалне природе, која могу бити од утицаја на радноправни положај запослених. Штрајк који је „чисто политички по свом карактеру“ не потпада под заштиту која је обухваћена правом на удруживање, што је став Комитета експерата. *Ibid.*, 15.

⁵³ Закон о штрајку, чл. 2.

штрајк упозорења, који је специфичан по томе што траје један сат.⁵⁴ Практично, штрајкови упозорења су корисни за запослене из више разлога. Најпре, трошкови поводом штрајкова упозорења који трају кратко су минимални. Обустава је кратког трајања, не омета рад, те не изискује потребу за заменом запослених. Уз наведено, штрајкови упозорења могу бити ефикасно средство притиска на послодавца, јер се обично организују као подршка синдикату приликом преговарања ради закључења колективних уговора.

Ваља споменути штрајк солидарности. Ова врста штрајка, како сам назив упућује, организује се као вид подршке већ организованом штрајку, односно запосленима који у њему учествују. Професор Лубарда указује на штрајк интерне и екстерне солидарности, у зависности од тога да ли се подршка пружа запосленима код истог послодавца, или је посреди штрајк ради пружања солидарности запосленима код другог послодавца или у другој грани.⁵⁵ Иако је било расправе у оквиру Комитета експерата може ли се дозволити ова врста штрајка крајем 20. века, сматра се да би његова забрана изазвала злоупотребе, те је заузет супротан принцип, уз постављање границе кроз могућност да се ова врста штрајка организује.⁵⁶

Све чешћа појава јесте штрајк глађу, коме у нашој земљи прибегавају политички функционери, чиме се постиже сензационализам, а неретко и циљеви. Ова врста штрајка није предвиђена домаћим законом, али се пракса ове врсте штрајка усталила.⁵⁷

5. ЗАКОНОДАВСТВО ДРЖАВА У РЕГИОНУ – ЈУГОСЛОВЕНСКО НАСЛЕЂЕ

Специфичност законодавстава земаља у региону које су чиниле Југославију јесте у томе што су институт штрајка дефинисале пред распад државе, за време чијег трајања се није користио израз

⁵⁴ Закон о штрајку, чл. 2.

⁵⁵ Б. Лубарда, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2013, 1027.

⁵⁶ В. Gernigon, А. Odero, Н. Guido, 16.

⁵⁷ Ваља споменути и штрајк глађу, који закон не познаје, а коме се неретко прибегава. Штрајк глађу успоставља се неузимањем хране и течности у дужем периоду као протест или ради испуњења одређеног захтева. Малетић указује да је штрајк глађу најчешћи у затворима, док је штрајк на слободи ретка појава. Како ауторка наводи, време транзиције, приватизације и смањени ниво права запослених који олако остају без посла, наводе се као главни узроци штрајка глађу поготову деведесетих година, откад је „Србија постала земља штрајкова глађу.“ Више о томе у: Д. Малетић, *Штрајк глађу, правни етички, социјални и медицински аспекти*, Београд 2012.

„штрајк“, већ обустава рада.⁵⁸ Уставним амандманом из 1988. године, радницима је гарантује право на штрајк у складу са савезним законом који је донет 1991. године.⁵⁹

Тај савезни закон још увек је на снази у Словенији, тачније Влада Републике Словеније посебним указом одобрила је примену овог закона, док се нови закон донесе али се то до сада није десило.⁶⁰ Управо у томе што закон није промењен од времена друштвене својине, аутори виде као највећи проблем у регулисању института штрајка, као и проблем у практичној примени.⁶¹ Кончар наводи да проблем у регулисању права на штрајк почиње од устаљене дефиниције организованог прекида рада, чиме се занемарују нове тенденције у регулисању овог права у виду успоравања рада и другим начинима којим се рад не прекида али се радни задаци не извршавају.⁶² Право на локаут словеначки законодавац не познаје, као ни штрајк солидарности, за који аутори постављају дилему требали да буду препознати у оквирима закона.⁶³ Штрајк може организовати синдикат, а Кончар изражава став да би измена закона требало да иде у смеру признавања права на штрајк и радницима који нису чланови синдиката који организује штрајк, односно успоставити везу између запослених који су заинтересовани за штрајк и синдикалне организације која га организује.⁶⁴ Овакве предлоге за измену закона сматрамо не само конструктивним, него и нужним у данашњици која захтева промене и прилагођавања, те не треба поистовећивати право на синдикално организовање и право на штрајк, односно могућност за учешће у штрајку треба пружити и запосленима који нису део конкретног синдиката који штрајк и организује, али нас то свакако доводи на терен права на штрајк као колективног права. Ограничење права на штрајк је и у словеначком праву проблематично и тема је истраживања, поготову када се испитује усаглашеност овог закона са највишим правним актом. Како словеначки устав предвиђа ограничење права на штрајк само законом и то онда када је нужно због јавног интереса, узимајући у обзир врсту и природу делатности, јавна је дилема усаглашености ове уставне норме и оне која забрањује штрајк запосленима у држав-

⁵⁸ И. Лазовић, 282.

⁵⁹ *Службени лист СФРЈ*, број 70/88, амандман XXVIII.

⁶⁰ Р. Končar, “Exercise of the right to strike in Slovenia: On some controversial issues and compliance with the European Social Charter“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 2023, 316.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*, 320.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*, 323.

ним органима и јавним службама. Кончар износи сигуран став да је оваква законска одредба неуставна, те, подсећајући на слово устава, сматра да би требало направити диференцијацију између запослених у државним органима и јавним службама.⁶⁵ Другим речима, унутар ових служби и органа постоје запослени који обављају различити тип посла, што доводи до немогућности да се прогласи апсолутна забрана штрајка.

Посебан закон о штрајку не постоји ни у праву Хрватске. Закон о раду у неколико чланова регулише овако важан институт какав је штрајк.⁶⁶ Најпре, сходно хрватском закону, штрајк може организовати синдикат, а ако се штрајк покреће у вези са колективним уговором, штрајк може организовати само онај синдикат који је стекао репрезентативност.⁶⁷ Дакле, законодавац поставља активне субјекте штрајка, уз то, услов репрезентативности се поставља као додатни услов, ако је циљ покретања штрајка у вези са неким од питања које се тиче колективног уговора. Овако регулисан начин покретања штрајка и остваривања права многи у хрватској теорији сматрају ограничењем већим него што је то уставом, као највишим правним актом допуштено.⁶⁸ Законодавац надаље одређује и сврху штрајка, па тако, штрајк се може организовати ради „заштите и промицања господарских и социјалних интереса својих чланова, те због неисплате плаће, дела плаће или накнаде плаће.“⁶⁹ Ово помињање је важно, ако знамо да је нужно да сврха штрајка буде испуњења како би се радило о законитом штрајку. Генерални штрајк закон не предвиђа, али спомиње штрајк солидарности. Уз обавезну најаву штрајка, закон не прецизира рок за најаву, али се „штрајк не може отпочети пре окончања поступка мирења када је такав спор предвиђен законом.“⁷⁰ Овде се морамо сложити са Билић, да би прецизирање рока за најаву штрајка требало довести у везу са величином послодавца, с обзиром на потребу да се изврши прилагођавање рада са организовањем штрајка.⁷¹ На овај начин, законодавац одређује штрајк и нормативно као *ultima ratio*, остављајући странама у спору да саме пронађу начин мирења, осим ако начин није одређен законом. Занимљиво је и то што законодавац

⁶⁵ *Ibid.*, 328.

⁶⁶ Закон о раду Republike Hrvatske, *Narodne novine* br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, čl. 205–220.

⁶⁷ Закон о раду Republike Hrvatske, čl. 205.

⁶⁸ A. Bilić, T. Perkušić, „Zakonitost štrajka – qui, quid, quando et quomodo?“, *Pravni vjesnik* 2018, 119.

⁶⁹ Закон о раду Republike Hrvatske, 205.

⁷⁰ Закон о раду Republike Hrvatske, 205.

⁷¹ A. Bilić, T. Perkušić, 121.

предвиђа право на искључење са рада запослених, односно *lock-out*, као „одговор на већ започети штрајк“, како законодавац дефинише.⁷² Само дефинисање овог института је специфично, јер се са искључењем не може кренути пре истека рока од осам дана од почетка штрајка и број искључених запослених не сме бити већи од половине запослених који су ступили у штрајк. Ту су и посебна правила о пословима који се не могу прекидати за време штрајка или искључења са рада и то тако што послодавац и синдикат одређују који су то послови који се не могу прекидати.⁷³ Одређивање оваквих послова не смеју ограничити право на штрајк, а уколико до не дође до споразума, нормативно решење законодавац је видео у арбитражи. Занимљиво је да запослени не губи зараду, већ има право на сразмерни део зараде у зависности од „времена судјеловања у штрајку.“ Билић наводи да судска пракса има важну улогу у одређивању да ли је штрајк законит, што се одређује у сваком појединачном случају.⁷⁴

Црногорски закон о штрајку је новијег датума, ступио је на снагу 2015. године и можемо закључити да има напредне одредбе.⁷⁵ Оно што јесте специфичност овог нормативног акта и што привлачи пажњу јесте регулисање права на искључивање запослених из процеса рада, односно *lock out*. Ово право послодавац може користити за искључење из процеса рада оних запослених који се нису прикључили штрајку, а он траје дуже од 30 дана.⁷⁶ Циљ је искључити запослене који не учествују у штрајку, док штрајк траје, не би ли се послодавац ослободио плаћања зараде за ове запослене, иако овакво искључење не подразумева изузеће од уплате доприноса за социјално осигурање. Ипак, ово право послодавца двоструко је ограничено. Најпре, право на искључење се не може применити на лица која посебним законом уживају посебан степен заштите, нити се може ограничити у делатностима средњег и високог образовања, делатностима од јавног интереса, као и у делатностима попут војске. Кад смо код војске, црногорско право не забрањује штрајк, за разлику од српског права, већ су постављени посебни услови за организовање штрајка, који се тичу очувања националне безбедности, као и безбедности лица, имовине, општег интереса грађана као и очување функционисања органа власти. Именује се и посебан орган националне безбедности, који би требало да пружи процену да ли је организовани штрајк у складу са очувањем вредности које су поменуте, јер од те процене зависи и за-

⁷² Закон о раду Republike Hrvatske, 213.

⁷³ Закон о раду Republike Hrvatske, 214.

⁷⁴ А. Билић, Т. Перкушић, 114.

⁷⁵ Закон о штрајку Црне Горе, *Службени лист ЦГ*, бр. 11/15.

⁷⁶ Закон о штрајку Црне Горе, чл. 14.

брана прекида рада. занимљиво је да пре одредби о штрајку, закон прокламује мирно решавање спора⁷⁷, и то од најаве штрајка, што говори о интенцији законодавца да промовише значај мирног решавања радних спорова. Законодавац не само да дефинише делатности од јавног интереса, као „делатности у којима би прекид могао да угрози живот и здравље људи, као и општи интерес“, већ их набраја *exempli causa*.⁷⁸ Оно што изненађује јесте посебно издвајање само делатности средњег и високог образовања као делатности од јавног интереса и за коју се прокламује посебан процес арбитраже. Било како био, у овим делатностима могуће је организовати штрајк ако се успостави минимум процеса рада, које је у ствари, гарант остварења безбедности људи, имовине, и функционисање органа власти. Минимум процеса рада одређује се актом о минимуму процеса рада, који споразумно одређују орган државне управе који је надлежан, репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат. Ову одредбу сматрамо упориштем целокупног закона, кроз који провеја идеја сарадње и мирног решавања спорова, без забране права на штрајк за запослене у било којој делатности. То је одредба која недостаје нашем законодавству, јер у српском праву минимум процеса рада одређује оснивач односно послодавац, и није у складу са Уставом, те не чуди што је ова одредба на мети критика Европске комисије о напретку Србије у процесу евроинтеграција.⁷⁹ Стога смо склони закључку да црногорски закон о штрајку може послужити као добар пример законодавне праксе. Ово тим пре, јер законодавац регулише и ситуацију у случају да на овај начин не буде утврђен минимум процеса рада, када је прописано основање арбитражног већа на предлог директора Агенције за мирно решавање радних спорова. Сам процес одржавања процеса рада код послодавца праћен је ангажовањем руководиоца код послодавца, али на предлог штрајкачког одбора, те је опет видљива сарадња, па изостају једностранни поступци од стране послодавца, какав је то случај у српском праву, због чега неки аутори с правом закључују да се минимумом процеса рада обесмишљава штрајк.⁸⁰ Штрајкачки одбор је орган који одређује запослене који раде приликом одржавања минимума процеса рада, а има право да затражи и ротирање запо-

⁷⁷ Закон о штрајку Црне Горе, чл. 4.

⁷⁸ Закон о штрајку Црне Горе, чл. 19.

⁷⁹ Наиме, Устав у члану 61. прокламује право на штрајк запослених, истовремено гарантујући да ово право може бити ограничено само законом „сходно природи и врсти делатности“.

⁸⁰ М. Рељановић, (Ре)капитулација 2019, Пешчаник, <https://pescanik.net/rekapitulacija-2019/> (10.1.2025).

слених, што је такође не тако честа одредба у упоредном праву, истовремено одржавајући сарадњу са послодавцем.

Проучавање нормативног уређења штрајка у Босни и Херцеговини подразумева проучавање прописа који су различито регулисали овај институт у ентитетима, а за ово истраживање биће од значаја да укажемо на прописе који важе у Републици Српској и Федерацији Босне и Херцеговине. Закон о штрајку Републике Српске је релативно новијег датума, тачније последња измена овог закона која је уследила 2020. године.⁸¹ Као тековина југословенског права, законодавац најпре даје дефиницију штрајка, уводећи потом могућност за штрајк упозорења као и за мирно решавање спора. Ни овај нормативни оквир не пропушта да дефинише делатности од јавног интереса, као „делатности чији би прекид рада због природе посла може да угрози живот и здравље људи или нанесе штету великих размера“.⁸² Ту треба обухватити и делатности које су у вези са јавном управом и безбедности Републике. У таквим делатностима, остваривање права на штрајк је дозвољено уз обезбеђивање минимума процеса рада, као гарант сигурности живота и здравља људи, имовине и безбедности те га, сходно закону, одређује оснивач односно директор послодавца. Ово решење је слично оном у српском праву, што заслужује критику на истоветан начин, с обзиром на то да изостаје консултовање социјалних партнера у вези са важном ствари као што је минимум процеса рада који представља противтежу праву на штрајк. Оно што јесте похвално је да законодавац подвлачи да учествовање у штрајку не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за удаљење запосленог са рада, не може му се отказати уговор о раду нити се може дисциплински нити материјално казнити. Ово под условом да је штрајк организован у складу са законом. За време штрајка, запослени немају право на зараду, али не смеју бити ускраћени за права из области социјалног осигурања, нити осигурања за случај незапослености. Послодавац чији запослени организују штрајк не може да запошљава нове запослене осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и уколико је угрожено извршавање међународних обавеза.⁸³ Ово је специфична одредба, поготову у првом ставу, јер је очување безбедности лица и имовине предуслов за организовање и реализацију штрајка, али уједно представља могућност послодавца да запосли нове запослене. Новина коју овај закон садржи је могућност имено-

⁸¹ Закон о штрајку Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 111/08, 23/20.

⁸² Закон о штрајку Републике Српске, чл. 11.

⁸³ Закон о штрајку Републике Српске, чл. 17.

вања тзв. штрајкачке страже, чији је циљ обавештавање јавности у штрајку, као и о захтевима штрајкача.⁸⁴

Институт штрајка у Федерацији Босне и Херцеговине регулисан је посебним законом⁸⁵, којим се уређује штрајк и *lock-out*. Синдикат и послодавац одређују споразумно који су то послови који се не могу прекидати, као и минимум процеса рада који се мора поштовати а који не сме угрозити право на штрајк. Законом се одређује делатности у којима је нужно да постоји овај споразум, а предвиђена је и улога арбитраже у случају да се споразум не постигне, у чијој је надлежности и тражење начина да се настали спор реши. Специфично је да законодавац прописује и право послодавца да искључи са рада оне запослене који се нису прикључили штрајку и то „као одговор на већ започети штрајк.“⁸⁶ Неки аутори сматрају да је у питању „благих облика локаута“.⁸⁷ Ни ту законодавац није остао недоречен, већ је и право на локаут прецизирао. Тако, број запослених који послодавац искључује не сме бити већи од броја запослених који је већ у штрајку, искључење не може уследити пре истека осам дана пре почетка штрајка, искључење може трајати само док траје штрајк, а послодавац је у обавези да уплаћује доприносе за обавезно социјално осигурање.⁸⁸ Сматрамо регулисање локаута важним, као противтежу праву на штрајк, „као одговор започетом штрајку“. Овим се, заправо, послодавац ослобађа обавезе исплате зарада запосленима, који нису ступили у штрајк, иако остаје обавеза уплате доприноса. Истовремено, послодавац не може запослити нове запослене који би заменили оне који су у штрајку, што имплицира прекид рада, али послодавац може исплатити мању зараду запосленом у штрајку у складу са временом које је провео у штрајку, односно на раду.

6. СМЕРНИЦЕ ЗА ПРОМЕНУ У ВИДУ ЗАКЉУЧНИХ РАЗМАТРАЊА

Недвосмислени закључак наводи на потребу за усаглашавањем постојећег, застарелог, законског текста којим се регулише штрајк са уставом, као највишим и општим правним актом и другим законима, узимајући у обзир и уставну одлуку којом се штрајк у појединим делатностима проглашава неуставним. Забрана штрајка у било којој

⁸⁴ Закон о штрајку Републике Српске, чл. 19–20.

⁸⁵ Закон о штрајку Босне и Херцеговине, *Службене новине Федерације БиХ*, број 14/2000.

⁸⁶ Закон о штрајку Босне и Херцеговине, чл. 7.

⁸⁷ Д. Костић, М. Радуловић, „Право на штрајк у законодавству Босне и Херцеговине“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права* 1/2012 Београд, 264.

⁸⁸ Закон о штрајку Босне и Херцеговине, чл. 7.

делатности мора бити праћена адекватним корпусом права за те запослене, што није случај са позитивноправним прописима у Србији. Оно што видимо као највећи правни проблем и изазов у будућем регулисању закона о штрајку јесте одређивање минимума процеса рада, института који је највише елабориран у раду. Чињеница је да минимум процеса рада представља услов *sine qua non* у функционисању одређених области рада, то исти не сме бити изостављен из будућег нормативног оквира. Међутим, начин на који се минимум процеса рада одређује круцијалан је за легалност и легитимитет успостављеног штрајка. Минимум процеса рада представља баланс између захтева штрајкача и захтева послодаваца, место сучељавања њихових захтева. Зато минимум процеса рада не може бити одређиван од стране послодавца или оснивача, премда они најбоље познају процес рада. У одређивање минимума процеса рада мора бити ангажовано независно тело пре почетка прекида рада, како упућују стандарди МОР-а и примери из упоредног права. С друге стране, ваља имати у виду да су штрајкови запослених у Србији све учесталији као средство притиска на послодавца у циљу прихватања захтева које постављају запослени. Додатно забрињава чињеница коју износе неки од аутора да се штрајкови спроводе мимо постојећег закона. Закон без адекватне примене представља мртво слово на папиру. Стога, доношење новог законодавног оквира којим се регулише штрајк мора бити високо постављено на лествици приоритета.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Bilić, Andrijana, Perkušić, T., „Zakornitost štrajka – qui, quid, quando et quomodo?“, *Pravni vjesnik* 2018;
2. Бојић, Филип, „Конституционализација права на штрајк“, *Право и привреда* 4/2020;
3. Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio, *Ilo principles concerning the right to strike*, International Labour Office, Geneva 2000;
4. Galić, Borislav, Raonić, Rajko, „Development of trade union organizing as a historical legacy and a constitutional right“, *Strani pravni život* 2/2024;
5. International Organisation of employers, *Do ILO Conventions 87 and 98 recognise a right to strike?*, The Global Voice of Business, Geneva 2014;
6. Јашаревић, Сенад, „Право на штрајк у Србији“, *Часопис за радно и социјално право* 1/2024;
7. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Нови Сад 2015;

8. Končar, Polonca, “Exercise of the right to strike in Slovenia: On some controversial issues and compliance with the European Social Charter“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 2023;
9. Костић, Дејан, Радуловић, Мирослав, „Право на штрајк у законодавству Босне и Херцеговине“, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права* 1/2012;
10. Лазовић, Ивица, „Нови Закон о штрајку - важан реформски корак“, *Часопис за радно и социјално право* 1/2024;
11. Лубарда, Бранко, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2013;
12. Малетић, Драган, *Штрајк глађу, правни етички, социјални и медицински аспекти*, Београд 2012;
13. Милосављевић, Богољуб, *Предлози за унапређење правног оквира о обавештајно-безбедоносној систему Републике Србије*, Београдски центар за безбедоносну политику, Београд 2017;
14. Поточњак, Жељко, *Право на штрајк*, Правни факултет у Загребу - Савез самосталних синдиката Хрватске, Загреб 1991;
15. Рапајић, М. Милан, „Економска и социјална права у Уставу Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2015;
16. Nepple, Bob, “The right to strike in an international context“, *Canadian Labour and Employment Journal* 2009;
17. Hofmann, Claudia, *(The right to) Strike and the International Labour Organization, Is the system for monitoring labour and social standards in trouble?*, Fridrich-Ebert-Stifung, Berlin 2014;
18. Тороман, Марија, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правног факултета у Београду* 3-4/1993;
19. Урдаревић, Бојан, „Клаузула о чувању социјалног мира као саставни део колективног уговора о раду“, *Часопис за радно и социјално право* 2/2017.

Правни извори

1. Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, 115/2021;
2. Закон о штрајку, *Службени лист СРЈ*, бр. 29/96 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС;
3. Конвенција бр. 87 Међународне организације рада, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори* бр. 8/58;
4. Закон о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016, 24/2018 и 87/2018
5. Закон о штрајку, *Службени лист СФРЈ*, бр. 23/91;
6. Закон о војсци, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 – др. закон, 10/2015, 88/2015 – одлука УС, 36/2018, 94/2019 и 74/2021 – одлука УС;
7. Закон о безбедоносно-информативној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 111/2009, 65/2014 – одлука УС, 66/2014 и 36/2018;

8. *Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne novine* br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23;
9. *Закон о штрајку Црне Горе, Службени лист ЦГ*, бр. 11/15;
10. *Закон о штрајку Републике Српске, Службени гласник Републике Српске*, бр. 111/08, 23/20;
11. *Закон о штрајку Босне и Херцеговине, Службене новине Федерације БиХ*, бр. 14/2000.

Research Fellow Jovana Rajić Čalić, LL.D.

Institute of Comparative Law, Belgrade

NORMATIVE FRAMEWORK FOR REGULATING STRIKES IN SERBIA—AT THE CROSSROADS OF CHANGING LAWS THAT HAVE BEEN IN FORCE FOR NEARLY THREE DECADES

Summary

The strike law of the Republic of Serbia was adopted in 1996 and has not been amended since then. As such, it resisted numerous changes, although in the period since its adoption, the Labor Law was changed three times, a Constitution was adopted, to which the said law does not comply, and most importantly, the country to which the Law on Strike refers, the Federal Republic of Yugoslavia, has changed the state system several times and eventually ceased to exist. To what, then, does this law owe its permanence? In the work, the author clarifies the fundamental principles of how the strike functions as a right within the employment relationship, as per the existing law. The author further discusses its inconsistency with the Constitution and international standards, how the possibilities for changing the law during the strike were extinguished, as well as what the new normative framework could facilitate in the implementation of this type of collective action for employees. In the paper, we will consider the legal texts of the former countries of Yugoslavia, whose normative solutions can serve as a guide in the creation of a new legislative milieu in Serbia.

The work's hypotheses posit that the current normative framework is insufficient and requires modification. Nevertheless, adhering to certain positions in theory, it will be considered which parts of the existing law should be retained.

Key words: *Strike; Law; Trade union; Employer; Minimum work process.*

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна и универзитетска библиотека
Републике Српске, Бања Лука

34(082)

**НАУЧНИ скуп "Право између заштите и злоупотребе"
(13 ; 2024 ; Пале)**

Зборник радова "Право између заштите и злоупотребе". Том 2 = Collection of Paper "Law Between Protection and Abuse". Vol. 2 : XIII Научни скуп поводом Дана Правног факултета, Међународни научни скуп одржан 26. октобра 2024. год. на Палама / [оргнизатор] Правни факултет Универзитета у Источно Сарајево ; [суорганизатори] Европска организација за јавно право... [и др.] ; [коуредници Димитрије Ћеранић ... [и др.]]. - Источно Сарајево : Правни факултет, 2025 (Лакташи : Графомарк). - XVI, 412 стр. ; 25 cm

Текст ћир. и лат. - Радови на срп. и енгл. језику. - Тираж 65. -
Напомене и библиографске референце уз текст. -
Библиографија уз сваки рад. - Summaries.

ISBN 978-99938-57-92-1

COBISS.RS-ID 143316481