

Pravo na štrajk

Kolak, Sanja

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic Nikola Tesla in Gospić / Veleučilište Nikola Tesla u Gospiću**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:107:294028>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-04-02**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic Nikola Tesla in Gospić - Undergraduate thesis repository](#)



VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Sanja Kolak

PRAVO NA ŠTRAJK

THE RIGHT TO STRIKE

Završni rad

Gospić, 2021.

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Upravni odjel

Preddiplomski stručni Upravni studij

PRAVO NA ŠTRAJK

THE RIGHT TO STRIKE

Završni rad

MENTOR:

Dubravka Bobinac, mag. iur.

STUDENT:

Sanja Kolak

JMBAG:02960114338

Gospić, srpanj 2021.

Veleučilište „Nikola Tesla“ u Gospiću

Upravni odjel

U Gospiću, 01. ožujka 2021.

Z A D A T A K

za završni rad

Pristupnici **Sanji Kolak**, JMBAG: 02960114338, studentici preddiplomskog stručnog studija
Upravni studij, izdaje se tema završnog rada pod nazivom: **Pravo na štrajk**.

Sadržaj zadatka:

1. Uvod
2. Sindikalna prava i slobode
3. Štrajk kroz povijest
4. Međunarodni akti o pravu na štrajk
5. Pravo na štrajk
6. Zaključak

Završni rad izraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću.

Mentor: Dubravka Bobinac, mag. iur., zadano: 01. ožujka 2021., _____
(potpis)

Pročelnik odjela: Zlatko Ćesić, doc.dr.sc., predati do: 30. rujna 2021., _____
(potpis)

Student: Sanja Kolak, student, primio zadatak: 01. ožujka 2021., _____
(potpis)

Dostavlja se:

- mentoru
- studentu
- evidenciji studija – dosje studenta



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Sanja Kolak**, izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je moj završni rad naslova: **Pravo na štrajk**, isključivo rezultat moga vlastitoga rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz necitiranog rada, te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad u bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

U Gospiću, 01. srpnja 2021.

Student/ica:

Sanja Kolak



Izjava o pohrani diplomskog rada u Digitalni repozitorij

Odjel: Upravni odjel

Student/ica: Sanja Kolak

Vrsta rada: Završni rad

Ovom izjavom potvrđujem da sam autor/ica predanog završnog rada i da sadržaj njegove elektroničke inačice u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog rada.

Slažem se da se rad pohrani u javno dostupnom institucijskom repozitoriju Veleučilišta "Nikola Tesla" u Gospiću i javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15) i bude u

rad u otvorenom pristupu

rad dostupan nakon _____
(upisati datum)

rad dostupan svim korisnicima iz sustava znanosti i visokog obrazovanja RH

rad dostupan samo djelatnicima i studentima Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću

U Gospiću, 01. srpnja 2021.

Student/ica:

Sanja Kolak

SAŽETAK

Štrajk je kolektivno odbijanje zaposlenika da rade pod uvjetima koji zahtijevaju poslodavci. Do štrajkova dolazi iz više razloga, premda uglavnom kao odgovor na ekonomske uvjete (definirani kao ekonomski štrajk i namijenjeni poboljšanju plaća i naknada) ili radne prakse (namijenjene poboljšanju radnih uvjeta). Ostali štrajkovi mogu proizlaziti iz suosjećanja s drugim sindikatima u štrajku ili iz sporova oko nadležnosti između dva sindikata. Nezakoniti štrajkovi uključuju štrajkove sjedenja, štrajkove divljih mačaka i djelomične štrajkove (poput usporavanja ili ulaska u bolnicu). Štrajkovi se mogu pozivati i iz čisto političkih razloga (kao u općem štrajku).

Ključne riječi: štrajk, odbijanje rada, prava radnika, radni spor, sindikat

SUMMARY

A strike is a collective refusal of employees to work under conditions required by employers. Strikes occur for a number of reasons, although mainly in response to economic conditions (defined as an economic strike and intended to improve wages and benefits) or work practices (intended to improve working conditions). Other strikes may result from sympathy with other unions on strike or from disputes over jurisdiction between the two unions. Illegal strikes include sitting strikes, wildcat strikes, and partial strikes (such as slowing down or entering a hospital). Strikes can also be called for purely political reasons (as in a general strike).

Keywords: strike, refusal to work, workers' rights, labor dispute, trade union

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. SINDIKALNA PRAVA I SLOBODE	2
3. ŠTRAJK KROZ POVIJEST	6
3.1. Pojmovno određenje štrajka	6
3.2. Predindustrijski štrajkovi	6
3.3. Štrajk tijekom i nakon industrijske revolucije	7
3.4. Učestalost i trajanje štrajkova u svijetu	8
3.5. Vrste štrajka	9
4. MEĐUNARODNI AKTI O PRAVU NA ŠTRAJK	11
4.1. Konvencija Međunarodne organizacije rada	11
4.2. Međunarodni ugovori o pravu na štrajk	13
4.3. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima	13
4.4. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima	14
5. PRAVO NA ŠTRAJK	16
5.1. Subjekti štrajka	18
5.2. Vrste štrajka	19
5.2.1. Politički štrajk	20
5.2.2. Profesionalni (ekonomski) štrajk	20
5.2.3. Štrajk solidarnosti	21
5.2.4. Štrajk upozorenja	21
5.2.5. Štrajk iznenađenja	22
5.2.6. Isprekidani štrajk	22
5.2.7. Generalni štrajk	22
5.2.8. Djelomični (parcijalni) štrajk	23
5.3. Organiziranje štrajka	23
5.3.1. Najava štrajka	24
5.3.2. Mirenje	25
5.4. Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka	27
5.5. Isključenje s rada (lockout)	28
5.6. Posljedice organiziranja štrajka	28
5.7. Posljedice za radnike i sindikate	29
5.8. Posljedice za poslodavce	31
6. ZAKLJUČAK	32
LITERATURA	33

1. UVOD

Iako članak 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije kaže da će Unija i države članice imati za cilj promicanje zapošljavanja i poboljšane uvjete života i rada, članak 153. stavak 5. izričito isključuje pravo na štrajk iz odredbi nad kojima Unija ima nadležnost. Ipak, štrajk je jedno od temeljnih sredstava dostupnih radnicima i njihovim organizacijama za promicanje njihovih vlastitih socijalnih i gospodarskih interesa. Štrajk je oblik kolektivne akcije u slučaju industrijskog spora i često se vidi kao posljednje utočište radničkih organizacija u potrazi za njihovim zahtjevima. Pravo na štrajk izričito je priznato u ustavima i zakonima velikog broja zemalja. Može imati različite oblike, od potpunog povlačenja radne snage na neodređeno vrijeme do ograničenijih oblika protesta.

2. SINDIKALNA PRAVA I SLOBODE

Pripadaju u sustav temeljnih ljudskih prava i sloboda. Navedene prava i slobode imaju svoje nositelje, a mogu ih i ne moraju upotrebljavati, odnosno sami subjekt donosi finalnu odluku o istome¹.

Sloboda udruživanja i formiranje sindikata pripada prvoj generaciji ljudskih prava. Detaljnija regulacija sindikalnih prava, kao i pravo na bilo koji oblik štrajka, svrstavaju se u domenu druge generacijetemeljnih ljudskih prava.

Takva prava ne zahtijevaju nikakve specifične materijalne uvjete. Ona proizlaze iz prava udruživanja radnika u profesionalna udruženja i obavljanja aktivnosti (radnji) samostalno i bez odobrenja javnih vlasti. U Europskoj uniji je najvažnija sindikalna udruga ETUC (*eng. European Trade Union Confederation – Europska konfederacija sindikata*).²

Pravo na štrajk, kao i sve preostale industrijske akcije proizlaze iz Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 87 koja se odnosi na zaštitu sindikalnih prava i sindikalnih sloboda, te u Konvenciji ILO-a pod br. 98 o pravu na besplatno kolektivno pregovaranje i organiziranje. Navedene dvije konvencije obvezuju sve države članice MOR-a, bez obzira na to jesu li ih ratificirale ili ne.³

U sastavnicama Deklaracije o temeljnim načelima i pravima na radu donesene 1998. godine, Međunarodna organizacija rada uspostavila je četiri seta radničkih prava sadržanih u osam temeljnih konvencija MOR-a i proglasila ih „srcem radničkog standarda“.

Ista su usko povezana s radničkim slobodama u pogledu zabrane dječjeg rada, diskriminacije u izvršavanju rada i samog procesa zaposlenja, prisilnog rada, kolektivnih pregovora, slobode u udruživanju zaposlenika i sl.

S tim u vezi, svakako treba napomenuti da Europska socijalna povelja u članku 6. stavku 4. također zahtijeva od država stranaka da „priznaju pravo radnika i poslodavaca na kolektivne akcije, uključujući pravo na štrajk, koje podliježu obvezama koji proizlaze iz prethodnih sklopljenih kolektivnih ugovora“.⁴

¹ Matulović, M. (1992): Ljudska prava, ICR, Rijeka., str. 10.

² Učur, M., Smokvina, V. (2010): Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 31 No. 2., str. 672.

³ Ibid., str. 673.

⁴ Ibid., str. 673.

Povelja EU u pogledu temeljnih prava stupila je na snagu kada i Lisabonski sporazum o reformi, odnosno 01. prosinca 2009. godine, te je izrazito značajna na stupnju ugovora za osnivanje, kao primarno pravo EU-a. Članak 28. Povelje EU o temeljnim pravima odnosi se na reguliranje prava na kolektivno djelovanje i pregovaranje, koji naglašava podjednaku važnost i instituta industrijskog djelovanja, i instituta kolektivnog pregovaranja, kao jednih od legitimnih sredstava za zaštitu prava svih radnika.

Ugovor o EU (u daljnjem tekstu: UEU) i Ugovor o funkcioniranju EU (u daljnjem tekstu: UFEU), kao osnivački ugovori Europske zajednice, a sada Europske unije, kao primarnih izvora prava EU, ne reguliraju pitanje štrajkova i industrijskih akcija niti prava na učlanjenje u sindikate.

Članak 153. UEU-a (prijašnji članak 137. u EZ-u) izričito navodi u stavku 5. da je pravo udruživanja, štrajka, ali i isključenja, izuzeto iz općih nadležnosti povezanih s tijelima EU-e, s kojima se provodi i socijalna politika u istoj.

Međutim, valja napomenuti da članak 156. UEU-a predviđa da će Europska komisija nastojati promicati zajedničku suradnju između zemalja članica i znatnije pojednostaviti koordinaciju svih njihovih mjera usko vezanih s područjem socijalne politike, posebice ako se radi o pravu na kolektivno pregovaranje i udruživanje među radnicima i poslodavcima.

Pitanja usko povezana s kolektivnim radnim sporovima uređena su sa Socijalnom poveljom Zajednice donesenom 1989. godine. Povelja priznaje pravo pribjegavanja kolektivnoj akciji u situacijama kada postoje sukobi interesa, što uključuje i pravo na štrajk, uz ograničenja koja su predviđena u kolektivnom ugovoru i nacionalnim zakonima.⁵

Ukoliko se govori o štrajku kao najučestalijoj akciji u industriji, izrazito je bitno istaknuti da u, npr., Portugalu, Italiji, Švedskoj, Španjolskoj, Francuskoj i Grčkoj štrajk posjeduje obilježje prava radnika, dok je isti, na drugu stranu, u Danskoj, Austriji ili Velikoj Britaniji tretiran kao sloboda radnika, što je svakako „slabijeg“ intenziteta, ali i značaja.

Ukoliko se uzme u obzir zakonodavna tradicija koja se tiče područja radnog prava povezanog sa štrajkom, istog je svakako vrlo bitno identificirati poput slobode, a ne prava kao u Povelji EU-e o temeljnim pravima, koja se stavlja u razinu s ugovorima o osnivanju.

Borba radnika se tretira kao legitimna, a sindikati je trebaju voditi organizirano, izuzetno, profesionalno i korisno (neovisno o obliku legitimnih industrijskih pritisaka i djelovanja).

⁵Šokčević, S. (2008): Radni odnosi i uvjeti rada u pravu Europske Zajednice, IPROZ, Zagreb., str. 41

Ako se govori o štrajku, a uz to i o dr. oblicima djelovanja u industriji, bitno je istaknuti kako sindikati trebaju težiti „pozitivnom učenju“ iz onih uspješno provedenih, a isto tako i izvući lekcije iz onih neuspješnih, kako bi iz drugih akcija u industriji postigli boljih ishoda. Pored toga, na taj način će uvidjeti kako treba izbjegavati nuspojave, a samim time onda i utjecati na povećanje strateških sposobnosti u komparaciji s poslodavcem.

Uloge sindikata tijekom borbe za prava radnika nisu samo u provođenju i organiziranju akcija u industriji, već su iste daleko šire i složenije.

Npr., na području Belgije sindikati su dio provedbe mirovinskog i socijalnog osiguranja, tako što organiziraju akcije za umirovljenike i nezaposlene osobe u borbi za njihova prava. Imaju i izrazito bitan utjecaj na poticaje za zapošljavanje i dodatke na premije osiguranja u pojedinim industrijama (npr. građevina). Dakle, uključenost istih u socijalna pitanja je velika (primjerice u 80-ima – mirovni pokret, te u 90-ima – borba u domeni rasnog diskriminiranja).

Sve navedeno dokazuje to da se uloge sindikata ne kriju samo već iza borbe za prava radnika, nego i za opće dobro zajednice (društva) u cijelosti.

Pod socijalnom državom smatra se ona utemeljena na vladavini prava i socijalne pravde, kao vrhovne vrijednosti u ustavnom poretku. Tu je dakako pretpostavka u poštivanju svih ustavom definiranih sloboda i prava. Dakle, pravo na djelovanje u industriji i sama sloboda mogu se limitirati isključivo sa zakonom, kako bi se zaštitilo sve ostalo.

Sporovi i ostale radnje u industriji direktno su povezani sa sindikalnim pravom i sindikatom. „Domovina“ prava sindikalnog organiziranja je Engleska, gdje se i u drugoj polovini 19. st. donosi poseban zakon s kojim su sindikati stekli legitimitet (Trade Union Act).

Kao udruge poslodavaca, počele su se organizirati i znatno jačati tek krajem 19. st., odnosno početkom 20. st. u naprednijim kapitalističkim zemljama.

Kako bi se mogle organizirati razne akcije u industriji, potrebno je slijediti određeni unaprijed propisani postupak. Tako su, npr., u zakonu Velike Britanije definirana striktna pravila prema kojima se uređuje organizacija svih radnji u industriji.

Pod jedan, sindikat koji ima namjeru organizirati akciju u industriji mora zakazati skup svih radnika, a nju mora poduprijeti većinski broj istih. Pod dva, poslodavac, kod kojeg se i izvodi akcija u industriji, mora biti pravovremeno informiran o skupljanju radnika, odlukama istih i svim njihovim nakanama, jer inače nema nikakve osnove za zakonsku zaštitu odgovornosti za sindikalne članove.

Međutim, premda se ta sva pravila na prvu čine izrazito jednostavna, postoje razni primjeri u sudskoj praksi koji dokazuju da nije lako pokrenuti i organizirati akciju u industriji sukladno sa svim odredbama zakona, te tako izbjeći moguće negativne posljedice.

3. ŠTRAJK KROZ POVIJEST

3.1. Pojmovno određenje štrajka

Štrajk je zaustavljanje rada uzrokovano masovnim odbijanjem zaposlenika da rade. Štrajk se obično odvija kao odgovor na pritužbe zaposlenika određenog poduzeća. Štrajkovi su postali uobičajeni tijekom industrijske revolucije, kada je masovni rad postao važan u tvornicama, rudnicima i ostalim pogonima.

U većini su zemalja štrajkovske akcije brzo postale ilegalne, jer su vlasnici tvornica imali daleko više moći od radnika. Većina zapadnih zemalja djelomično je legalizirala štrajk krajem 19. ili početkom 20. stoljeća.

Štrajkovi se ponekad upotrebljavaju za pritisak na vlade da promijene politike. Tako u nekim situacijama štrajk zna uzdrmati vladavinu pojedinih vladara ili političkih stranaka. Međutim, tada su isti poglavito sastavnica nekog većeg društvenog pokreta.

Značajni primjeri su brodogradilište Gdańsk iz 1980. i Štrajk upozorenja iz 1981., pod vodstvom Lecha Wałęse. Ti su štrajkovi bili značajni u dugoj kampanji građanskog otpora za političke promjene u Poljskoj i bili su važan mobilizacijski napor koji je pridonio padu željezne zavjese i kraju vladavine komunističke stranke u istočnoj Europi.⁶

Korištenje engleske riječi „štrajk“ za opisivanje radnog protesta prvi je put uočeno 1768. godine, kada su mornari, podržavajući demonstracije u Londonu, oštetili ili uklonili gornja jedra trgovačkih brodova u luci, oštetiši brodove. Službene publikacije obično koriste neutralnije riječi „obustava“ ili „industrijski spor“.⁷

3.2. Predindustrijski štrajkovi

Prva povijesno izvjesna bilješka o štrajku potječe iz razdoblja pred kraj 20. dinastije, pod faraonom Ramzesom III. U drevnom Egiptu 14. studenog 1152. pr. obrtnici kraljevske nekropole u Deirel-Medini napustili su posao jer im nije plaćeno. Egipatske vlasti podigle su plaće.⁸

⁶Smolar, A. (2009): Towards 'Self-limiting Revolution': Poland 1970–89, Civil Resistance and Power Politics: The Experience of Non-violent Action from Gandhi to the Present, Oxford University Press., str. 127.

⁷Ibid., str. 128.

⁸Romer, J. (1984): Ancient Lives; the story of the Pharaoh's Tombmakers. London: Phoenix Press., str. 116.

Prvi židovski izvor ideje o radničkom štrajku pojavljuje se u Talmudu, koji opisuje da su pekari koji su pripremali kruh za oltar stupili u štrajk.

Rani prethodnik generalnog štrajka mogao je biti „secessio plebis“ u starom Rimu, a to je opći štrajk plebeja. Prvi štrajk dogodio se jer su „vidjeli s ogorčenjem njihovi prijatelji, koji su često držali državu hrabro u legijama, da su bačeni u lance i svedeni u ropstvo na zahtjev patricijskih vjeronika.“⁹Nakon što je druga peticija čartista predstavljena parlamentu utrvanju 1842. godine i odbijena

3.3. Štrajk tijekom i nakon industrijske revolucije

Štrajk je postao obilježje političkog krajolika tek s početkom industrijske revolucije. Po prvi puta u povijesti velik je broj ljudi bio pripadnik industrijske radničke klase; obitavali su u gradovima i radnu snagu mijenjali za naknadu. Do 1830-ih, kad je čartistički pokret bio na vrhuncu u Velikoj Britaniji, budila se istinska i raširena radnička svijest. 1838. godine Odbor Londonskog statističkog društva upotrijebio je prvi pisani upitnik na kojemu je pripremio i ispisao popis različitih pitanja namijenjenih otkrivanju cjelovite, nepristrane i vjerodostojne povijesti štrajkova.

U 1842. zahtjevi za pravednijim nadnicama i uvjetima u mnogim različitim industrijama konačno su eksplodirali u prvi moderni generalni štrajk. Tada je i parlamentu predstavljena druga peticija čartista, ali i ubrzo glatko odbijena. Štrajk je zatim započeo u rudnicima ugljena u Staffordshireu u Engleskoj, a ubrzo se proširio Britanijom zahvaćajući tvornice, mlinove u Lancashiru i rudnike ugljena od Dundeeja do Južnog Walesa i Cornwalla.

Umjesto da bude spontani ustanak pobunjenih masa, štrajk je bio politički motiviran i vođen dnevnim redom za dobivanje ustupaka. Vjerojatno je čak polovica tadašnje industrijske radne snage štrajkala na vrhuncu, a riječ je preko 500 000 ljudi. Lokalno vodstvo marširalo je rastuću tradiciju radničke klase kako bi politički organiziralo svoje sljedbenike kako bi uputili artikulirani izazov kapitalističkom, političkom upravljanju.

Kako je 19. stoljeće napredovalo, štrajkovi su postajali tijelom industrijskih odnosa u industrijaliziranom svijetu, dok su se radnici organizirali kako bi se zajedno pregovarali o boljim plaćama i standardima sa svojim poslodavcima. Karl Marx osudio je teoriju Pierre-Josepha Proudhona koji kriminalizira štrajk u svom djelu „Filozofsko siromaštvo.“

⁹Wells, H.G. (1920): Outline of History, Waverly Book Company., str. 225.

Godine 1937. u SAD-u je organizirano sveukupno 4.740 štrajkova. Štrajk Farah, 1972.–1974., označen je kao „štrajk stoljeća“, a organizirale su ga i vodile meksičke Amerikanke pretežno u El Pasu u Teksasu.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima donesen i usvojen tijekom 1967. godine osigurava pravo na štrajk u članku 8., a isto tako i Europska socijalna povelja u članku 6., donesena 1961. godine.

3.4. Učestalost i trajanje štrajkova u svijetu

Štrajkovi su rijetki, dijelom i zbog toga što mnogi radnici nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom. Štrajkovi koji se događaju poglavito su prilično kratki. U Velikoj Britaniji je 1926. (godina generalnog štrajka) godine zbog štrajkova izgubljeno u prosjeku 9 radnih dana po jednom radniku. Godine 1979. gubitak zbog štrajkova bio je nešto znatniji od jednog dana po radniku. U 79 godina nakon 1926. godine, broj izgubljenih radnih dana u Velikoj Britaniji bio je manje od dva sata godišnje po radniku.

U SAD-u nerad zbog štrajkova nikada nije prelazio polovicu od 1% ukupnih radnih dana u bilo kojoj godini u razdoblju između 1948. i 2005. (prosječni gubitak bio je 0,1% na godišnjoj razini). Slično tome, u Kanadi tijekom vremenskog razdoblja između 1980. i 2005. godine, broj izgubljenih radnih dana na godinu zbog štrajkova nije prelazio brojku od jednog dana po radniku (prosječeno je, prema provedenim analizama, kroz navedeno razdoblje zbog štrajkova izgubljeno oko 1/3 dana po radniku).

Iako podaci nisu lako dostupni za širok uzorak razvijenih zemalja, iznad opisani obrazac čini se prilično standardiziranim i unificiranim – radni dani izgubljeni zbog štrajka/ova iznose tek manji djelić dana po jednom radniku u godini, prelazeći prosječno jedan dan u par izuzetnih, odnosno boljih godina.

Od devedesetih godina štrajkačke akcije općenito su dodatno opale, što je fenomen koji se može pripisati nižim troškovima informacija (a time i lakšem pristupu informacijama o ekonomskim najamninama) omogućenim informatizacijom. U SAD-u, ukupan broj radnika koji su bili dio znatnijih prekida rada (uključujući štrajkove i, ali rjeđe, isključenja) koji su uključivali najmanje tisuću radova tijekom najmanje jedne pune smjene, općenito je opadao od 1973. do 2017. (što se podudara s općim smanjenjem ukupnog članstva u sindikatu), prije nego li se drastično povećavao tijekom 2018. i 2019. godine.

3.5. Vrste štrajka

Najviše štrajkova sindikati izvode tijekom kolektivnih pregovora kao krajnju soluciju. Cilj kolektivnog pregovaranja je da se poslodavac i sindikat dogovore o radnim uvjetima, plaćama i naknadama. U samom sadržaju kolektivnog ugovora može biti uključena klauzula (ugovorna „klauzula o zabrani štrajka“) kojom se sindikatu zabranjuje štrajk.

Povremeno se radnici odluče na štrajk bez sankcija sindikata, bilo zato što sindikat odbija odobriti takvu taktiku, ili zato što dotični radnici nisu članovi sindikata. Takvi se štrajkovi često opisuju kao neslužbeni. Štrajkovi bez formalnog odobrenja sindikata poznati su i kao štrajkovi divljih mačaka.

U mnogim zemljama štrajkovi divljih mačaka ne uživaju istu pravnu zaštitu kao priznati sindikalni štrajkovi, a mogu rezultirati kaznama za članove sindikata koji sudjeluju ili njihov sindikat. Isto se često primjenjuje u slučaju štrajkova koji se provode bez službenog glasanja o članstvu u sindikatu, kao što je potrebno u nekim zemljama poput Ujedinjenog Kraljevstva. Štrajk se može sastojati od radnika koji odbijaju prisustvovati poslu ili angažmanu izvan radnog mjesta kako bi spriječili ili odvratili ljude da rade umjesto njih ili vode posao.

Rjeđe radnici mogu zauzimati radno mjesto, ali odbijaju raditi svoj posao ili napustiti posao. Ovo je poznato kao štrajk sjedenja. Identična taktika je i radno vrijeme, gdje svi zaposlenici dolaze na svoje mjesto rada i nastavljaju s radom, nekad i bez plaće, s čime nastoje dokazati da su i dalje upotrebljivi, kao i da samoupravljanje s radnicima može biti efikasno. Npr., to se dogodilo s tvorničkim zanimanjima u štrajkovima „BiennioRosso“ u Italiji tijekom razdoblja između 1919. i 1920. godine.

Druga nekonvencionalna taktika je način rada u vladavini (poznat i kao talijanski štrajk, na talijanskom jeziku „Scioperobianco“), u kojem radnici izvršavaju svoje zadatke točno onako kako se od njih traži, ali ne i bolje. Primjerice, radnici bi se mogli pridržavati svih sigurnosnih propisa na takav način da im to onemogućava produktivnost ili bi mogli odbiti raditi prekovremeno. Takvi štrajkovi mogu u nekim slučajevima biti oblik „djelomičnog štrajka“ ili „usporavanja“.

Tijekom razvojnog procvata 1970-ih u Australiji, zelenu zabranu razvili su određeni sindikati koje su neki opisali kao društveno svjesnije. Definira se kao poseban tip štrajka koji sindikat ili neka dr. skupina radnika organizira zbog ostvarenja ekoloških ili konzervatorskih ciljeva.

Isto je razvijeno iz tzv. „crne zabrane“, štrajka poduzetog protiv određenog posla ili samoga poslodavca u vidu zaštite ekonomskih interesa radnika.

Američko zakonodavstvo o radu također pravi razliku, u slučaju poslodavaca iz privatnog sektora obuhvaćenih Nacionalnim zakonom o radnim odnosima, između „ekonomskih“ i „nepoštenih radnih praksi“. Poslodavac ne smije otpustiti, ali može trajno zamijeniti radnike koji štrajkaju zbog ekonomskih problema.

Na drugu stranu, poslodavcima koji čine nepravedne radne prakse zabranjeno je mijenjanje onih radnika koji su u štrajku protiv njih, te moraju otpustiti sve štrajkače koje su angažirali kao zamjenu kako bi vratili štrajkačke radnike.

Štrajkovi mogu biti specifični za određeno radno mjesto, poslodavca ili jedinicu na radnom mjestu, ili mogu obuhvaćati cijelu industriju ili svakog radnika u gradu ili državi. Štrajkovi u koje su uključeni svi radnici, tebrojne, ili važne i velike grupe radnika u određenoj zajednici ili regiji, poznati su kao generalni štrajkovi. U nekim okolnostima štrajk se može organizirati da bi se izveo pritisak na državu ili druge vlasti, ili mogu biti odgovor na nesigurne uvjete na radnom mjestu.

Štrajk suosjećanja na neki je način verzija generalnog štrajka u kojem jedna skupina radnika odbija prijeći liniju piketa koju je uspostavila druga kao sredstvo podrške štrajkačkim radnicima. Štrajkove suosjećanja, nekada norme u građevinskoj industriji u Sjedinjenim Američkim Državama, bilo je puno teže provoditi zbog odluka Nacionalnog odbora za radne odnose koji dozvoljavaju poslodavcima da uspostave odvojena ili „rezervirana“ vrata za određene obrte, što čini nezakonitim sekundarni bojkot sindikata da uspostavi liniju za pikete na bilo kojim vratima, osim onih rezerviranih za poslodavca.

Studentski štrajk sprečava studente (koje ponekad podržavaju i fakulteti) da ne pohađaju nastavu. U nekim slučajevima štrajk ima za cilj skrenuti pozornost medija na instituciju kako bi se pritužbe zbog kojih studenti štrajkuju mogle emitirati pred javnošću; to obično oštećuje javni imidž institucije (ili vlade). U drugim slučajevima, posebno u vladinim institucijama, štrajk studenata može prouzročiti proračunsku neravnotežu i imati stvarne ekonomske posljedice za instituciju.

Štrajk glađu namjerno je odbijanje jedenja. Štrajk glađu često se koristi u zatvorima kao oblik političkog prosvjeda. Poput studentskih štrajkova, štrajkom glađu želi se pogoršati javna slika institucije.

4. MEĐUNARODNI AKTI O PRAVU NA ŠTRAJK

4.1. Konvencija Međunarodne organizacije rada

U posljednjih nekoliko godina dogodili su se brojni sukobi unutar Međunarodne organizacije rada (ILO), a razlog njima je bila postojanost prava na štrajk prema Konvenciji ILO-a br. 87 (1948. godine), koja se ticala slobode udruživanja i zaštite prava na organizaciju.

ILO se ističe po svojoj „tripartitnoj strukturi“. Isto kao i Ujedinjeni narodi (UN), sve njegove zemlje članice ujedno su i članice ILO-a. Međutim, za razliku od Ujedinjenih naroda, svaka država članica dobiva 4 glasa: jedan glas za poslodavce, jedan glas za predstavnike radnika i dva glasa za predstavnike vlade.

Među temeljima rada ILO-a je donošenje zakona i praćenje međunarodnih standarda rada kroz ovu tročlanu upravljačku strukturu, poput njezinog tripartitnog odbora za slobodu udruživanja (CFA).

ILO je u sve većim previranjima od 1989. godine kada je grupa poslodavaca, Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE), počela sistematično tvrditi da nema nikakvih prava na štrajk prema konvencijama ILO-a.¹⁰

Iako su se specifični argumenti razvili, ukupna je tvrdnja grupe poslodavaca da ne postoji međunarodno pravo na štrajk. Svoje stajalište temelje na nepostojanju izričite odredbe koja nabraja pravo na štrajk u Konvenciji br. 87.

Konvencija pruža radnicima slobodu da se pridruže organizacijama po vlastitom izboru i tim organizacijama daje pravo na organiziranje njihovih aktivnosti i programa. Međutim, u tekstu izričito ne navodi pravo na štrajk.

Nadalje, grupa poslodavaca tvrdi da jedno od nadzornih tijela MOR-a, Odbor stručnjaka, nema ovlasti da podrazumijeva pravo na štrajk u Konvenciji br. 87, jer samo Međunarodni sud može dati mjerodavna tumačenja konvencija MOR-a.

Predstavnici radnika odgovorili su da se pravo na štrajk s pravom smatra dijelom Konvencija MOR-a o slobodi udruživanja bez prekida od 1948. godine, uključujući i članove poslodavaca koji su bili u tripartitnom Odboru za slobodu udruživanja.

¹⁰La Hovary, C. (2013): Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers Group's 2012 Challenge to the Right to Strike. *Industrial Law Journal*, 42(4), str. 361.

Podrijetlo protivljenja skupine poslodavaca priznavanju prava na štrajk pripisuje se nekoliko povezanih čimbenika kao što su kraj hladnog rata, porast moći poslodavca u odnosu na rad i sve veći utjecaj neobavezujućih izjava MOR-a u unutarnju politiku, kao i odluke regionalnih i domaćih sudova.¹¹

Doista, ILO-ovi standardi o pravu na štrajk utjecali su na meke zakone poput OECD-ovih smjernica za multinacionalna poduzeća i UN-ovih Vodećih načela za poslovanje i ljudska prava.¹²

Standardi ILO-a također su utjecali na sudske odluke, uključujući nedavnu odluku Vrhovnog suda u Kanadi koja potvrđuje pravo na štrajk, stoga skupina poslodavaca izravno osporava legitimitet i utjecaj ILO-a.

Ironično, usklađena aktivnost poslodavaca uzrok je faktičkog štrajka s kojim su spriječeni nadzorni mehanizmi ILO-a u radu predviđenim s njegovim Ustavom. Kasniji je kompromis postignut prema kojem su se poslodavci dogovorili o suradnji u postupcima CAS-a i točkama dnevnog reda sve dok se ne bave pitanjima vezanim za pravo na štrajk.

Sukob je nastavio eskalirati i u listopadu 2013. Opće vijeće ITUC-a donijelo je rezoluciju kojom se traži sukob s Međunarodnim sudom pravde (ICJ). Iako je grupa poslodavaca tvrdila da je ICJ jedino nadležno tijelo koje može dati mišljenje o statusu prava na štrajk prema Konvenciji br. 87, nisu zatražili upućivanje sudu.

Upravno tijelo ILO-a pokrenulo je raspravu o sukobu u ožujku i studenom 2014. godine i odlučilo se uključiti u daljnji dijalog i istraživanje mogućnosti za rješavanje sukoba krajem veljače 2015. godine.

Uz mogućnost upućivanja na ICJ, trebalo je razmotriti i interni postupak ILO-a za rješavanje spora uspostavljanjem suda prema članku 37.2 Ustava ILO-a. Skupina poslodavaca, uz podršku pojedinih predstavnika vlade, zalagala se za znatno prošireniji dijalogi tribunal kao alternativu ICJ-u.

U veljači 2015. godine održan je poseban sastanak u ILO-u u Ženevi kako bi se nastavio dijalog o sukobu zbog postojanja prava na štrajk, kao i alternativnih načina na koje bi se ILO mogao obratiti jačoj potpori za svoj sustav nadzora standarda rada.

¹¹La Hovary, C. (2013): Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers Group's 2012 Challenge to the Right to Strike. *Industrial Law Journal*, 42(4), str. 365.

¹²Van de Heijden, P.F. (2013): International Right to Strike Under Stress. Dostupno na: <http://www.fnv.nl/site/nieuws/nieuwsberichten/970113/994970/> (25.3.2021.)

Kao pripremu za sastanak, podružnice ITUC-a organizirale su međunarodni prosvjedni dan 18. veljače podržavajući pravo na štrajk. Čini se da je Tripartitni sastanak održan 23. i 25. veljače odgodio unutarnji sukob u ILO-u.

Predstavnici poslodavaca i radnika izdali su zajedničku izjavu u kojoj napominju kako priznaju „pravo na poduzimanje industrijskih radnji od strane radnika i poslodavaca u znak podrške njihovim legitimnim industrijskim interesima“. Izjava, međutim, ne znači prihvaćanje pravne prakse Odbora stručnjaka o pravu na štrajk kao obvezujućem ili mjerodavnom.

Vlade su izdale izjavu s kojom su priznale pravo na štrajk vezano sa slobodom udruživanja, te osnovno načelo i pravo na radu, ali njegovi uvjeti prava regulirani su na nacionalnoj razini.

4.2. Međunarodni ugovori o pravu na štrajk

Međunarodni ugovorio ljudskim pravima proturječe tvrdnji skupine poslodavaca da ne postoji međunarodno pravo na štrajk. To je najočitije u Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji je internacionalni ugovor s najopsežnijim popisom prava povezanih s radom, uključujući posebnu odredbu o pravu na štrajk.

Uz sve navedeno, iako nije izričito uključeno među prava nabrojana u Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima, Odbor za ljudska prava (HRC), koji je odgovoran za nadzor provedbe istog, od 1999. godine podržava pravo na štrajk.

4.3. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Prava radnika sadržana u ICESCR-u zagovaraju mnogobrojne elemente ILO-ovog dnevnog rasporeda i konvencija ILO-a. Prava povezana s radom Pakta obuhvaćaju:

- prava na slobodno izabrani rad,
- prava na puno zaposlenje,
- prava na poštene plaće,
- prava na adekvatan životni standard,
- prava na zdrave i sigurne uvjete rada,
- prava na slobodno vrijeme i odmor,
- prava na pridruživanje i osnivanje sindikata,
- prava na slobodan rad sindikata,
- prava na socijalnu sigurnost.

Značajno je da ICESCR izričito uključuje pravo na štrajk među sindikalna prava razrađena u članku 8., u kojemu je određeno da se zemlje članice ovoga Pakta obvezuju osigurati pravo na štrajk, uz uvjet provedbe u skladu sa zakonima svake zemlje.

Pored navedenog, u članku 8., stavak 2., određena su i ograničenja koja zemlje mogu postaviti s desne strane, ističući da se u istome ne sprječava nametanje zakonskih ograničenja prilikom izvršavanja tih prava od strane policije, uprave države ili oružanih snaga.

Rasprava među sastavljačima također se fokusirala na to koja, ukoliko postoje, ograničenja trebaju biti stavljena na prava radnika na štrajk. Potrebu za navođenjem okolnosti u kojima štrajkovi trebaju biti ograničeni doveo je u pitanje predstavnik iz SFRJ-a, koji je napomenuo da bi, ako se uzmu u obzir financijska ograničenja za štrajkove, neopravdanost istih bila vrlo malo vjerojatna.¹³

4.4. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

U ICCPR-u ne postoji striktna, odnosno izričita odredba o pravu na štrajk. Međutim, u članku 22. govori se o tome kako svatko posjeduje pravo na osnovno pravo na slobodu udruživanja s drugima – pravo osnivanja sindikata i pravo pridruživanja sindikatima u vidu zaštite svojih interesa. Nadalje, pretpostavlja i zabranu postavljanja ograničenja na navedena prava, izuzev onih propisanih zakonom, te koja su relevantna u demokratskoj zajednici zbog interesa javne ili nacionalne sigurnosti, zaštite morala ili javnog zdravlja, javnog poretka, zaštite sloboda i prava drugih.

Pravo na štrajk, kao jedno od ljudskih prava, od iznimne je važnosti za radno zakonodavstvo, jer izražava zahtjeve za državnim aktivnostima usmjerenim na zadovoljavanje ekonomskih i socijalnih interesa građana.

U kontekstu priznavanja prava na štrajk na razini područja Europe, izrazito je bitna Europska socijalna povelja iz 1961. godine. U istoj se od zemalja traži priznavanje prava poslodavca i radnika na kolektivne akcije, što uključuje i pravo na štrajk. U području prava Europske unije, Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i sloboda, te svi ostali prateći protokoli, jamče slobodu udruživanja, kao i osnivanje i pristupanje sindikatima, zbog zaštite interesa radnika. Slijedeća nakon nje je Povelja o temeljnim pravima EU-a, donesena 2000. godine, koja u čl. 28. uređuje pravo na industrijske akcije i kolektivne pregovore.

¹³Craven, M. (1995): The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development. Oxford: Clarendon Press., str. 100.

Međutim, iznimno je zanimljivo da, u Ugovoru u Europskoj uniji i Ugovoru o funkcioniranju Europske nije, te u ostalim osnivačkim ugovorima EU, pitanje prava na štrajk nije di posla, tj. nadležnosti tijela organizacije. Ali, to ne implicira činjenicu da je pitanje oko prava na štrajk potpuno isključeno i legislativne kompetencije EU, te iz domene nadležnosti Suda pravde EU, kao i Suda za ljudska prava.

U postupku traženja odgovora na pitanje o zakonitosti samoga štrajka, bitno je u obzir uzeti nacionalne pravne poretke, i to prvotno ustavne zakone i tekstove (premda svi oni ne jamče eksplicitno pravo na štrajk). Pored navedenoga, a shodno općeprihvaćenom načelu slobode u ugovaranju (ukoliko se govori o većinskom broju pravnih sustava), odredbe o pravu na štrajk mogu biti sadržane i u kolektivnom ugovoru, premda isti u velikom broju zemljama u takvom obliku imaju ograničene uloge u znatnoj mjeri. Međutim, određeni pravni sustavi uopće i nemaju definirana prava na štrajk i njegove granice, pa u takvim situacijama presudnu ulogu ima judikatura.

Ukoliko će se to protumačiti na neki drugi način, tada se kaže kako pravna osnova u pravu na štrajk može biti: sudska praksa, ustav, kolektivni ugovor i/ili ustav. U pogledu zakonitosti, svaki je štrajk nužno prvotno pogledati s aspekta pravnog karaktera, predmeta spora i prirode, a nakon toga i ovlasti u organizaciji, provedbi štrajka i procesu organiziranja (najava, proces mirenja, određivanje pravila i sl.).

5. PRAVO NA ŠTRAJK

Razvitak prava na štrajk tijekom povijesti može se podijeliti na tri vremenska razdoblja, tj. tri različita shvaćanja. Prvo razdoblje započinje industrijskom ili građanskom revolucijom i traje skroz negdje do druge polovine 19. st.

Drugo razdoblje obilježila je druga polovina 19. st., kada su se već dogodile znatne promjene u pravu na štrajk. Razdoblje je to u kojemu države nisu sprječavale radnike u organizaciji i pokretanju štrajka, nego su dopuštale poslodavcima primjenu određenih sankcijskih mjera protiv štrajkača, radi kršenja odredaba sadržanih u ugovoru o radu. Ovo razdoblje pokazuje očigledne pomake, međutim, takav postupak nije imao značajno bolje učinke od prethodno opisanog razdoblja.

Završetkom opisanog razdoblja započinje ono treće, koje je i dan danas aktualno u najvećem broju država, pa tako i u Republici Hrvatskoj. Isto je obilježeno s činjenicom prema kojoj se priznaju prava radnika na štrajk na osnovi pravnog poretka, odnosno odredaba ustava, zakona i kolektivnog ugovora. Dakle, u ovome razdoblju je pravo na štrajk dio zakonskog prava, odnosno isti je dopušten, te poslodavci ne posjeduju nikakve osnove za provođenja sankcija. Uz to, štrajk ovdje ne predstavlja kršenje odredaba ugovora o radu, ali se tijekom istoga sva temeljna prava i obveze iz njega obustavljaju.¹⁴

Prilikom definiranja prava na štrajk, kao presuđujući faktor pojavljuje se problem, odnosno sumnja u to je li ono uistinu pravo u onom smislu o kojem ga svi pravници najčešće razumiju, tumače i analiziraju.

Naglasiti svakako treba da je pravo na štrajk temeljno pravo radnika, prema kojemu pod pravnim uvjetima (najčešće zajednički s drugim radnicima) može na kratko vrijeme uskratiti obavljanje svojih temeljnih obveza propisanih u radnom odnosu, da bi se poslodavac ili neka druga osoba natjerali na nešto što će poboljšati zajedničke interese pojedine skupine ili svih radnika nekoga poduzeća.

Pravo na štrajk pravo je zajamčeno Ustavom, a prema određenim gledištima sve je bliže subjektivnom pravu pojedinca, individualnom pravu fizičke osobe da nešto učini, odnosno odbije ispuniti svoju obvezu iz radnog odnosa.¹⁵

¹⁴ Potočnjak, Ž. (1992): Pravo na štrajk, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb., str. 34.

¹⁵Ibid., str. 34.

U skladu s gore navedenim, štrajkom se smatra samo djelatnost ili industrijska radnja koja je zakonski dopuštena. Naziv štrajk dolazi od engleske riječi „strike“ što doslovno znači udar, organizirani prekid. Doživljavanje štrajka kao nečega grubog, nepristojnog i destruktivnog često zahtijeva posebne razloge da se ne organizira.¹⁶

Što se tiče samog pojma štrajka, postoji velik broj različitih definicija i shvaćanja. Najširi opći pojam štrajka ukazuje da je štrajk kolektivna obustava rada zaposlenika, odnosno prekid aktivnosti onih koji su ga dužni obavljati prema određenim pravilima, kako bi se postigli njihovi postavljeni zahtjevi.¹⁷

Ovakvo razumijevanje pojma štrajka prožeto je s minimalnim brojem elemenata, pa je pravilo da se navodi jedino što je uistinu nesporno, ali je ujedno i najšire u kontekstu organiziranja i pokretanja različitih oblika štrajkova.

Nešto uži pojam štrajka sugerira da je isti kolektivno stopiranje radnih obveza radnika, koju najčešće vode i organiziraju sindikati, a čiji je cilj ostvariti interesne zahtjeve na području rada postavljenih za njihovog poslodavca.

Gornje razumijevanje pojma štrajka uključuje i najuže elemente koji se uzimaju kao osnovno obilježje štrajka. Štrajk je industrijska akcija zaposlenika koji prekidom rada pokušavaju nametnuti određeni ustupak poslodavca ili neke druge osobe u vezi s njihovim zajedničkim interesima.¹⁸

Navedena konceptualna definicija štrajka prvenstveno se temelji na industrijskom djelovanju, za koju je nužno istaknuti da je sami štrajk samo jedan od tipova djelovanja u industriji, te da isti (jednako kao i izgon s posla) ima status legalnih i legitimnih sredstava za borbu.

Uz gore navedene oblike industrijskog djelovanja, postojali su i dijelovi ili u potpunosti zabranjeni oblici, naime sabotaža i sekundarni bojkot. Sam pojam industrijskog djelovanja podrazumijeva aktivnost (obavljanje ili nečinjenje) jednog od subjekata zaposlenja (zaposlenika ili poslodavca) kojim se drugi subjekt potiče, odnosno prisiljava nanošenjem ili pretvaranjem da uzrokuje određenu štetu, da prihvati određene zahtjeve stranka koja poduzima takvu djelatnost.¹⁹

¹⁶ Herman, V.; Čupurdija, M. (2011): Osnove radnog prava. Dostupno na: <https://bit.ly/3j8Gu4D>(27.3.2021.), str. 153.

¹⁷Buklijaš, B. (2006): Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet sveučilišta u Splitu, Splitu., str. 129.

¹⁸Potočnjak, Ž. (1992): Pravo na štrajk, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb., str. 14.

¹⁹Ibid., str. 15.

Industrijska akcija najčešće je povezana s pitanjem uređenja radnih odnosa kolektivnim ugovorom te je uvijek kolektivna akcija na strani radnika. Sudska praksa štrajka definira kao legalan način industrijske akcije sa svrhom ostvarivanja onih zahtjeva uređenje kojih može biti predmet kolektivnog ugovora.²⁰

Temeljna obilježja samog koncepta štrajka su sljedeća²¹:

- „štrajk je jedan od oblika industrijske akcije;
- štrajk je borbeni način rješavanja radnog spora;
- štrajk se provodi radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa;
- štrajkom se poslodavac ili udruga poslodavaca nanošenjem štete potiče na prihvaćanje određenog zahtjeva.“

5.1. Subjekti štrajka

U kontekstu samog štrajka, ukupno su definirana dvije vrste subjekata – aktivni i pasivni. Pod aktivne subjekte ubrajaju se svi oni koji sudjeluju u štrajku (uglavnom radnici koji ne pristaju ispuniti svoje obveze propisane u ugovoru o radu). Na drugu pak stranu, pasivni subjekti su poslodavci od kojih se zahtijeva i očekuje da učine nešto u zajedničkom interesu za aktivne subjekte i njih same.

Ukupan broj osoba koje posjeduju pravo na štrajk, tj. aktivnih subjekata nije propisan, tako da svi radnici mogu biti dio istoga, neovisno jesu li prema ugovoru o radu zaposleni na nepuno ili puno radno vrijeme, neodređeno ili određeno, itd.

U pogledu pasivnih subjekata, postoje primarni pasivni subjekti i sekundarni. Primarni pasivni subjekt uvijek je poslodavac koji zapošljava štrajkajuće radnike, dok sekundarni pasivni subjekt može biti država, poslodavac koji nije u poslovnom odnosu s primarnim pasivnim subjektom štrajka, korisnik određenih usluga tog poslodavca i slično.²²

Svi subjekti koji su uključeni u sami štrajk, u svojim uzajamnim odnosima, trebaju poštivati načelo poštenja i savjesnosti. Shodno navedenom, pod legitimnim štrajkovima se smatraju oni koji su organizirani, vođeni i priznati od strane sindikata, te ukoliko u poštivani odgovarajući

²⁰Mostovac, A. (2015): Pravo na štrajk i Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Hrvatska pravna revija, 09/15, str. 37.

²¹Ibid., str. 38.

²²Potočnjak, Ž. (1992): Pravo na štrajk, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb., str. 40.

vremenski rokovi valjanosti sadržani u kolektivnom ugovora i u kontekstu najave štrajka, odnosno ako su prema pravilima vođeni pregovori.

Bitno je također da je sami štrajk društveno prihvatljiv, odnosno primjeren. Zbog toga je sve ranije navedeno način rada i obveza svih subjekata, jer kako bi se štrajk mogao provoditi na primjeren način, isti moraju poštivati sva pravila.

Uz subjekte štrajka, kao važan element štrajka ističe se prekid rada, jer ako istoga nema, tada ne postoji i štrajk. U općem smislu, on predstavlja temeljnu razliku između dr. oblika radnji radnika u industriji i samoga štrajka.

Štrajk se identificira kao akcija radnika prema vlastitoj volji. Dakle, radnici koji sudjeluju u štrajku dobrovoljno prekidaju izvršavanje radnih obveza. Sama volja mora zadobiti namjerni oblik, a radnici uključeni u štrajk moraju biti svjesni toga da je riječ o štrajku, te da je sav rad obustavljen, kao i tome da je to u zajedničkom interesu svih zaposlenih. Uz sve to, u Zakonu o radu je naglašeno da se o štrajku, tj. prestanku rada uvijek treba informirati poslodavac ili udruga poslodavaca protiv koje se isti vodi.

5.2. Vrste štrajka

Štrajkovi su podijeljeni u različite vrste i prema različitim kriterijima, a na njih uvelike utječu ličnosti svakog pravnog i političkog sustava. Prema razmišljanjima različitih autora, iznimno je teško identificirati sve vrste i oblike štrajkova, tj. smjestiti svaki pojedini štrajk u neki od sadašnjih tipova, jer svaki može u isto vrijeme imati obilježja nekoliko njih.

Ipak, osnovna podjela štrajka polazi od dva glavna kriterija, a to je podjela prema ciljevima koje štrajk želi postići i prema načinu postizanja štrajka.²³

Shodno pretpostavljenim ciljevima, definirane su tri opće skupine štrajkova, a to su: politički, profesionalni ili ekonomski, te štrajk solidarnosti.

Prema načinu realizacije štrajkova, isti se mogu podijeliti na: „legalne (legitimne) i ilegalne (ilegalne) štrajkove, štrajkove upozorenja, štrajkove iznenađenja, isprekidane štrajkove, kružne štrajkove, štrajkove s okupacijom radnog mjesta, organizirane i neorganizirane (divlje) štrajkove te djelomične i općenite“.²⁴

²³Buklijaš, B. (2006): Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet sveučilišta u Splitu, Splitu., str. 130.

²⁴Ibid., str. 131.

5.2.1. Politički štrajk

Politički štrajk je „štrajk koji se pokreće radi usmjeravanja razvoja društva, ili njegovih pojedinih dijelova ili institucija u određenom smjeru, a koji bi rezultirao promjenama ili održavanjem političkog sustava u cjelini ili u određenoj mjeri.“²⁵

Ti zahtjevi za društvenim promjenama mogu biti lokalni, institucionalni, regionalni, ali čak i nacionalni. U ovoj vrsti štrajka najvažnije je da zahtjevi nisu interesne prirode u području rada, odnosno da ne mogu biti predmet kolektivnog ugovora o radu.²⁶

Politički štrajk najčešće pretpostavlja odstupanje od političkog sustava uspostavljenog prema ustavu, jer uključuju iznudu političkih odluka prema načinu koji je različit od donošenja istih prema proceduri propisanoj ustavom ili zakonom.

Zbog toga razloga su i politički štrajkovi kroz povijest u velikoj mjeri bili zabranjivani, dok se nije shvatilo (s pojavom modernijih društava) da je izrazito teško, odnosno čak i nemoguće izuzeti politiku iz samog štrajka.

5.2.2. Profesionalni (ekonomski) štrajk

Štrajk čiji je neposredni cilj poboljšati ekonomski položaj samih zaposlenika, odnosno zaštititi i poboljšati njihova prava i interese povezane s radnim odnosima.²⁷

Različito od toga, štrajkovi, koji se od strane radnika pokreću protiv poslodavaca sa svrhom iznude boljih plaća, skraćanja radnog vremena, kvalitetnije zaštite na radu ili nekih drugih, tj. pozitivnijih uvjeta u ugovoru o radu, nazivaju se ekonomskim ili socijalnim. Ovakav štrajk je usmjeren je kontra poslodavca koji ima sve ovlasti za odlučivanje o uvjetima za sklapanje ugovora o radu s radnikom.

Ova vrsta štrajka sada je potpuno dopuštena, tj. legalna (legitimna). Da bi se ova vrsta štrajka mogla smatrati profesionalnom i legalnom potrebno je zadovoljiti sljedeće uvjete²⁸:

- štrajk kojeg organizira ili prizna i vodi sindikat,
- štrajkaši se služe samo dozvoljenim sredstvima,
- štrajk je socijalno adekvatan (načelo savjesnosti i poštenja).

²⁵ Ibid., str. 131.

²⁶ Ibid., str. 133.

²⁷ Ibid., str. 133.

²⁸ Ibid., str. 134.

5.2.3. Štrajk solidarnosti

Štrajk solidarnosti vrsta je štrajka u kojoj sindikati u jednoj kompaniji, odnosno jedan poslodavac ili njihova skupina stupaju u štrajk kako bi podržali sindikate (radnike) koji štrajkaju u drugoj kompaniji ili grani proizvodnje.²⁹

Solidarnost radnika u ovoj vrsti štrajka izražava se pružanjem moralne ili materijalne pomoći. Kao takav, štrajk solidarnosti je drastično drugačiji od preostalih oblika štrajkova, jer njegovi sudionici ne posjeduju nekakav vlastiti specifičan zahtjev, nego se priključuju zahtjevima koje su postavili sudionici nekog drugog štrajka.

Na taj način izvršava se pritisak na poslodavce čiji radnici štrajkaju. Navedena vrsta štrajka nije dozvoljena u većini zemalja i smatra se ilegalnom. Može ga se pokrenuti bez mirenja, ali ne prije protoka vremenskog razdoblja od dva dana od vremena kada je štrajk započeo, u znak podrške subjektima koji ga organiziraju. Prema tome, može se zaključiti kako je ovakav štrajk u RH legalan i dopušten za provođenje, ukoliko se isto temelji na pravilima i svemu ostalom sadržanom u propisima.

5.2.4. Štrajk upozorenja

Ovaj oblik štrajka sastoji se od povremenih prekida u radu, čija trajnost može biti različita (od par minuta do 1-2 dana). Provodi se da bi poslodavci i javnost bili upozoreni na to kako su sindikati izrazito nezadovoljni s trenutačnom situacijom.

Sindikati mogu štrajkati ako su nezadovoljni visinom plaća, radnim uvjetima ili jednostavno zahtijevaju promjene i poboljšanja.

Prilikom ovakvoga štrajka, sindikati ponajprije obavještavaju poslodavca kako će isti trajati neko vrijeme, s čime stavlja jedan ogroman pritisak na njega, jer implicira da će, ukoliko se ne zadovolje svi ranije pretpostavljeni zahtjevi, nakon toga započeti štrajk s neograničenim vremenskim trajanjem.

Štrajk upozorenja smatra se najjednostavnijom vrstom štrajka i vrstom koji ima najmanje posljedica za sindikate. Naime, u ovom štrajku uglavnom su izbjegnute sve poteškoće za sindikate.³⁰

²⁹Buklijaš, B. (2006): Kolektivno radno pravo, Pravni fakultet sveučilišta u Splitu, Splitu., str. 138.

³⁰Ibid., str. 139.

5.2.5. Štrajk iznenađenja

Štrajk s temeljnim obilježjem iznenađenja, što znači da se organizira i pokreće bez prethodne najave za poslodavca. Na taj način se poslodavca dovodi „pred gotov čin“, što mu daje vrlo malo vremena za pripremu na posljedice koje slijede.

Dakle, poslodavac u ovoj vrsti dolazi u najtežu situaciju u smislu daljnjeg funkcioniranja tvrtke i na taj način trpi najveću materijalnu štetu.

Uvriježeno je mišljenje da bilo koju vrstu štrajka treba najaviti poslodavcu i da je njegovo pravo biti informiran o radnjama radnika, ali ova vrsta štrajka je legalna i stoga se poslodavac jednostavno mora suočiti sa posljedicama koje slijede.

5.2.6. Isprekidani štrajk

Isprekidani štrajk je vrsta štrajka u kojem se rad sustavno i nenajavljeno prekida prema određenim vremenskim razdobljima (npr. jednom tjedno, ali potpuno kratko, dvadeset minuta svaki sat).

Takav način štrajka, premda se čini banalnim, može nanijeti veliku štetu poslodavcu i dodatno otežati njegov rad, upravo zbog vrlo čestih ponavljanja. Kada je aktualan, poslodavci ne mogu isplanirati proizvodnju, te onemogućiti slične aktivnosti i utjecati na smanjenje svog rezultata s upotrebom zaliha. U ovakve akcije se najčešće ne uključuju svi radnici, već samo određeni (manji ili veći) dio.

5.2.7. Generalni štrajk

Štrajk u koji su uključeni svi sindikati iz jedne grane u nacionalnom gospodarstvu, odnosno u javnim službama i društvenim djelatnostima. Može poprimiti velike razmjere ukoliko se u isto vrijeme pokreće kroz nekoliko djelatnosti/grana, ili ukoliko ga proglašavaju svi nacionalni savezi ili federacije svih sindikata u čitavom gospodarskom sustavu neke zemlje.

Takav štrajk na nacionalnoj razini predstavlja veliku opasnost za cijelu državu i društvo, kao i za proizvodne odnose. No, organiziranje štrajka na nacionalnoj razini, koji bi obuhvatio cijelu populaciju ili većinu nje, vrlo je teško, gotovo nemoguće i stvarno rijetko realizirano.³¹

³¹Ibid., str. 140.

5.2.8. Djelomični (parcijalni) štrajk

Za razliku od općih štrajkova, postoje djelomični štrajkovi u kojima štrajkaju samo određeni dijelovi gospodarstva, odnosno samo zaposlenici jednog poslodavca, škola, ustanova i sličnih segmenata poslovanja.

Ovakav štrajk upućen je poslodavcu i ima realni temelj u međusobnim odnosima koji su dio tog poduzeća ili dijelova određene djelatnosti. Kao takav, ističe se kao onaj koji se i najčešće organizira/provodi, odnosno svakodnevna je pojava u svijetu.

Korištenje rezultata eventualnog uspjeha s obzirom na navedene zahtjeve prema poslodavcu u ovom štrajku izravno je ograničeno na odnose radnika u tom poduzeću ili na jednom području djelatnosti.³²

5.3. Organiziranje štrajka

Većina zemalja ima zakone koji definiraju, odnosno određuju pojedine uvjete koji se moraju ispuniti da bi se sami štrajk mogao organizirati, te u konačnici i provoditi. Primarno, štrajk je usmjeren prema zaštiti prava i interesa svih radnika (zaposlenika), pod svim pretpostavljenim uvjetima i zahtjevima.

Opći uvjeti obuhvaćaju proces mirenja i pregovaranja neposredno prije započinjanja sa samim štrajkom, zatim organizacije glasovanja o istom i podrške većinskog broja radnika, te na kraju obavijesti (upozorenja) prije pokretanja štrajka.

Svi navedeni procesi trebaju biti poduzeti u izrazito kratkom vremenskom roku, kako ideja štrajka ne bi izgubila svoju učinkovitost.

Ne postoji mogućnost za provedbu preliminarnog postupka organizacije štrajka prije nego li su razlozi samog štrajka postignuti prema aktualnom zakonu. Zbog toga se štrajk u konačnici i provodi, neovisno o tome što je isti proveden u vrijeme kada su promijeni propisi predvidjeli sve pretpostavljene razloge štrajka.

Kako bi se započelo s organizacijom štrajka, aktivni subjekti (radnici) moraju jasno precizirati i znati što zahtijevaju, odnosno pasivni subjekti (poslodavci i/ili udruge poslodavaca) moraju znati što se od njih zahtijeva.

³²Ibid., str. 142.

Uz to, nije dozvoljeno provoditi tako štetne i ozbiljne aktivnosti kao što je štrajk za subjekte u zaposlenju, a da se istima (osobe od kojih se nešto traži ili zahtijeva) ne pruži mogućnost za izjašnjenje o pretpostavljenom zahtjevu.

Isto je bitno zbog toga što uvijek postoji mogućnost prema kojoj će osoba protiv koje se želi pokrenuti štrajk udovoljiti zahtjevima, kako bi se u konačnici izbjegao štrajk.

Zbog toga svi subjekti koji nastoje pokrenuti štrajk trebaju precizno definirane vlastite želje i zahtjeve, te ih u određenim situacijama i izraziti pismeno – jasno, razumljivo i obrazloženo svim uključenim stranama.

Međutim, ukoliko poslodavac i dalje odbija udovoljiti zahtjevima radnika, oni se odlučuju na štrajk. Kako bi isti bio valjan i legalan, mora se primijeniti čitavi proces organiziranja štrajka. Dakle, ukoliko su svim radnicima poznati razlozi zbog kojih sudjeluju u štrajku, a pored toga posjeduju i vlastiti zahtjev u kojemu poslodavac nije udovoljio sve pretpostavljene uvjete, oni najavljuju štrajk.

5.3.1. Najava štrajka

Temeljno obilježje povezano s najavom štrajka je nastojanje da se izbjegne štrajk iznenađenja, odnosno njegovi negativni učinci. Prostor između najave i početka štrajka strane koriste za pokušaj mirnog rješavanja spora.

Jasno je da štrajk kao industrijska akcija uzrokuje ponajveću štetu za poslodavca, pa se može reći da najava istoga služi za njegovu zaštitu, jer se tako može pripremiti za sve probleme, ali i poteškoće koje sami štrajk može u konačnici donijeti. S propisivanjem obveze za najavu štrajka, država nastoji spriječiti prouzročenje ogromne štete i uništenje imovine za poduzeće poslodavca. Prema tome, može se reći kako najava štrajka posjeduje ukupno dvije temeljne svrhe. Prva je povezana s time da se stranama pruži dostatno vrijeme za mirno rješavanje aktualnog spora, a druga sa zaštitom poslodavca, njegovog poduzeća i sve ostale pripadajuće, odnosno imovine koja glasi na istoga.

Najava štrajka mora biti u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne elemente propisane zakonom. U najavi štrajka mora se naglasiti sljedeće: razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te način njegova provođenja.³³

³³Ibid., str. 144.

Najava štrajka također je izrazito važna zbog početka rokova o kojima ovisi niz ostalih akcija povezanih sa samim štrajkom. Najava i organizacija štrajka utemeljenaje na izrazito dobroj komunikaciji.³⁴

U slučaju organiziranja štrajka solidarnosti, o istom se mora obavijestiti poslodavca, odnosno o lokacijigdje se štrajk u konačnici organizira, te planira pokrenuti. U slučajevima štrajka solidarnosti očekuje se da se obavijesti i poslodavac s kojim se inicijalni štrajk organizira, ali to nije zakonska obveza.³⁵

5.3.2. Mirenje

Mirenje je još jedna važna stavka prihvatljivosti štrajka, jer isti ne smije započeti prije nego li se održi proces mirenja. U slučajevima kada se javljaju sporovi u pogledu zaključka, obnove ili izmjene u kolektivnom ugovoru, te nekog dr. sličnog spora koji može biti povod za štrajk ili dr. tip djelovanja u industriji i neisplaćivanja plaća, osim ukoliko strane ne usuglase neki dr. način za rješavanje, potrebna je provedba procesa mirenja.

Međutim, ukoliko se radi o štrajku solidarnosti, proces mirenja nije zakonska obveza. Samo mirenje može se definirati na slijedeći način: „Mirenje u sporovima od interesa postupak je u kojem treća nepristrana i nezainteresirana osoba u sporu nastoji upoznati sukobljene strane, raspraviti spor i odrediti način njegovog rješavanja.“³⁶

Ova treća, nepristrana osoba u postupku mirenja trebala bi se suzdržati od izražavanja vlastitog mišljenja i eventualnog davanja prijedloga, ali trebala bi zadržati svoju vrlo pasivnu i ograničenu ulogu u rezoluciji. U mnogim sustavima zapošljavanja mirenje je glavna i najčešće korištena metoda rješavanja sporova.³⁷

Proces mirenja može biti pokrenut od bilo koje strane koja je dio određenog spora – radnik ili poslodavac. Početak pokretanja procesa uključuje podnošenje obavijesti o sporu, a ista mora biti popraćena s pisanim zahtjevom za provođenjem procesa mirenja. Zatim se to prosljeđuje Gospodarsko-socijalnom vijeću ili Uredu državne uprave u nekoj županiji, koji su nadležni za poslove povezane s radom.

³⁴Moslavac, B. (2015): Zabrana nezakonitog štrajka i posljedice sudskih odluka, Radno pravo 02/15, str. 15-23.

³⁵Marinković Drača, D. (2005): Štrajk: priručnik za sindikate i poslodavce, TIMpress, Zagreb., str. 20.

³⁶Potočnjak, Ž. (1992): Pravo na štrajk, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb., str. 118.

³⁷Herman, V, Čupurdija, M. (2011): Osnove radnog prava. Dostupno na: <https://bit.ly/3wUUuDd>(27.3.2021.)

Pisani zahtjev za provođenje procesa mirenja obvezno mora sadržavati sve slijedeće navedene elemente³⁸:

- imena, odnosno nazive stranaka u sporu i njihova prebivališta, odnosno sjedišta,
- datum podnošenja zahtjeva za provođenje postupka mirenja,
- obrazložene razloge za nastali spor,
- ime svog predstavnika u postupku mirenja te
- prijedlog miritelja.

Nakon što se pokreneproces mirenja na temelju prethodno dostavljene obavijesti i sve ostale dokumentacije o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću, tijekom postupka mirenja obuhvaća sve slijedeće navedene korake³⁹:

- 1) „Gospodarsko-socijalno vijeće zahtjev za provođenje mirenja dostaviti će drugoj stranci u pravilu istog dana po primitku pisane obavijesti o sporu te zatražiti od druge strane u sporu da se očituje je li suglasna s predloženim miriteljem;
- 2) druga strana se mora istog dana po primitku obavijesti Gospodarsko – socijalnog vijeća očitovati je li suglasna s predloženim miriteljem, a ukoliko to propusti, smatrat će se da je suglasna s prijedlogom miritelja kojeg je predložila druga strana koja je pokrenula postupak;
- 3) ukoliko druga stranka spora nije suglasna s predloženim miriteljem, predsjednik Gospodarsko-socijalnog vijeća svojom odlukom imenuje miritelja;
- 4) Gospodarsko-socijalno vijeće donosi odluku o imenovanju miritelja i dostavlja je strankama spora i miritelju;
- 5) miritelj saziva sastanak sa strankama u sporu, u pravilu isti dan kada mu je odluka o imenovanju dostavljena;
- 6) miritelj saslušava stranke spora o bitnim pitanjima, ispituje navode te zatim miritelj sastavlja prijedlog načina rješavanja spornih pitanja, sam postupak mirenja mora se završiti u roku od 5 dana od dana obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću;
- 7) ukoliko stranke prihvate prijedlog miritelja i sklope sporazum o predmetu spora ishod mirenja je uspješan, a u suprotnom ishod je neuspješan. U praksi se nerijetko pojavljuju i slučajevi uspješnog mirenja, ali s ugovorenim raskidnim uvjetom za slučaj nepoštivanja ugovorenog od strane poslodavca kao socijalnog partnera.“

³⁸Marinković Drača, D. (2005): Štrajk: priručnik za sindikate i poslodavce, TIMpress, Zagreb., str. 40.

³⁹ Ibidem, str. 41.

5.4. Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

Ako i dođe do štrajka (industrijske akcije s kojom radnici prekidaju izvršavanje rada), postoje neki poslovi koje je zabranjeno prekidati. Radi se o onima neophodnim za nastavak posla, tj. regeneracije nakon okončanja štrajka. Tu se svrstavaju tzv. poslovi povezani s održavanjem proizvodnje, te oni koji su neophodni u kontekstu sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi (tzv. nužni poslovi).

Neophodni poslovi ovise o području djelatnosti određenog poduzeća, a utvrđeni su na temelju kriterija određenih prema pravilima koja se zajednički razvijaju i prihvaćaju s međusobnim djelovanjem poslodavaca i sindikata.

Poslodavci trebaju voditi brigu o tome da se poticaj za definiranje pravila izradi pravodobno, zaključno s danom početka procesa mirenja. U protivnom, proces utvrđivanja takvih poslova ne smije početi do onoga dana kada štrajk završi.

Svakom je poslodavcu u interesu da što prije odredi takve poslove, jer tako zaštićuje svoju djelatnost i umanjuje štetu koja može nastati kod prekida rada na tako bitnim poslovima.

Pravila o svim poslovima koje je zabranjeno prekidati prilikom štrajka moraju biti prožeta i s podacima o ukupnom broju radnika koji će obavljati takve poslove u vrijeme trajanja samoga štrajka, pa sve do njegovog okončanja.

Pravo na štrajk definirano je u ustavu, pa poslodavci ne smiju pretjerivati u navođenju broja poslova koje je prilikom štrajka zabranjeno prekidati, jer se to može protumačiti kao pokušaj sprječavanja štrajka i ugrožavanja zajamčenog prava. Ukoliko poslodavac navede, a sindikati se ne slože, najviše u roku od 15 dana od podnošenja prijedloga, s popisom poslova koji se ne mogu prekidati tijekom trajanja štrajka, uključene strane mogu u idućih 15 dana zatražiti da o tome odluka bude donesena putem arbitraže. Ista mora donijeti odluku o navedenom pitanju u roku od 15 dana od datuma kada je pokrenut arbitražni postupak. Takva arbitraža naziva se i „prisilna“, a arbitražni sud čine po jedan predstavnik poslodavca i sindikata, te predsjednik kojega imenuju strane ili predsjednik suda na temelju sporazuma.

Ukoliko jedna strana ne želi biti dio procesa utvrđivanja poslova koje je zabranjeno prekidati prilikom štrajka, isti će biti proveden bez njezinog prisustva. Odbijanje radnika da obavljaju poslove koje je zabranjeno prekidati prilikom samoga štrajka može se promatrati, odnosno smatrati kao nedopustivi štrajk.

5.5 Isključenje s rada (Lockout)

Što štrajk dulje traje, to je i veća šteta za poslodavca. Isti mora biti legitiman, a nije bitno da li u njemu sudjeluje manji ili veći broj radnika. Nakon što prođe osam dana od početka štrajka, poslodavac može isključiti određeni broj radnika s posla. Međutim, taj broj ne smije prelaziti polovinu broja radnika koji sudjeluju u štrajku. Obveza poslodavca je pri tome da uplaćuje doprinose prema najnižoj osnovici utvrđenoj s posebnim propisima.

Radniku koji sudjeluju u štrajku nije moguće otkazati postojeći ugovor o radu, dok je pravo poslodavca da odluči želi li s rada isključiti samo štrajkaše ili sve zaposlenike, poštujući sva ograničenja iz čl. 213., stavka 3. Zakona o radu. Poslodavac s tim činom ostavlja radnike bez redovitih primanja, tj. plaće na neodređeno vrijeme, te ih tako nastoji prisiliti na prihvaćanje svih njegovih zahtjeva. Poslodavac koji ima situaciju u kojoj su mu pojedini radnici u štrajku, isključuje iste iz rada poimenično, shodno donesenoj odluci.

U slučajevima kada se pojavi spor, o istom odluku donosi sud. Ukoliko sindikat zajednički s radnicima pobija donesenu odluku poslodavca, te sud odredi da u tome ima osnove, presudom će se vratiti svi radnici na posao. Pored toga, ukoliko je zahtjev u pogledu naknade štete od strane sindikata osnovan, sud će donijeti odluku na temelju koje će se nadoknaditi sva šteta radnika pretrpljena radi isključenja.

5.6. Posljedice organiziranja štrajka

Štrajk kao industrijska akcija sa sobom nosi brojne posljedice, kako za radnike i sindikate, tako i za poslodavce. Stoga postoje različite vrste posljedica, a neke od njih su⁴⁰:

- pravne posljedice (prestanak radnog odnosa, uskrata isplate plaće, disciplinska odgovornost, naknada štete),
- ekonomske (gubitak proizvodnje ili tržišta za poslodavca, gubitak zarade za radnika),
- socijalne (poremećeni odnosi između radnika i poslodavca).

Najbitnija činjenica povezana s negativnim učincima organizacije štrajka je da zaposlenik koji je dio dopuštenog štrajka, tj. onoga organiziranog sukladno s odredbama zakona, kolektivnog ugovora ili pravila sindikata, ne smije pretrpjeti negativne posljedice ili biti postavljen u lošiji položaj u odnosu na druge.

⁴⁰Potočnjak, Ž. (1992): Pravo na štrajk, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, str. 121.

Osnovna razlika između sudjelovanja u legalnom i ilegalnom štrajku odnosi se upravo na posljedice štrajka, koji pruža sigurnost i zaštitu onim radnicima koji sudjeluju u legalnom štrajku i korektno postupaju.⁴¹

Isto tako je potrebno istaknuti razlike između ilegalnog i legalnog štrajka povezane s isplatom plaća, te u kontekstu samoga ugovora o radu. U skladu s tim, organizacija i prisustvovanje u štrajku, pokrenutom prema zakonu, kolektivnom ugovoru ili pravilima sindikata, nije kršenje odredaba ugovora o radu.

Radnik koji je bio dio takvog štrajka ne smije se dovesti u lošiji položaj od svih preostalih radnika koji nisu bili dio istoga. Na drugu pak stranu, ukoliko neki radnik sudjeluje u ilegalno organiziranom štrajku, to se tretira kao kršenje odredaba ugovora o radu, pa poslodavac istog tada može prema pravu otkazati.

U općenitom smislu, štrajk se identificira kao neprihvatljiva metoda, dok svi radnici štrajkači vrlo često podliježu različitim sankcijama – od ideoloških osuda do kaznenog zakona koji je dio radnog odnosa (okončanje radnog odnosa).

Sami štrajk se ne shvaća kao prigoda za borbu i metoda za pokušaj rješavanja radnog spora, već kao oblik za jednostavno izražavanje neslaganja, te najčešće (prema razmišljanju velikog broja poslodavaca) traži nešto nepotrebno ili nemoguće.

5.7. Posljedice za radnike i sindikate

Ukoliko se odredi da štrajk od strane sindikata nije organiziran sukladno s odredbama zakona, poslodavca ili udruge poslodavaca, isti posjeduju sve ovlasti za zatražiti zabranu organizacije i pokretanja istoga.

Navedeni spor moguće je pokrenuti neposredno prije samog početka štrajka, ukoliko se razlog mogao protumačiti već kroz njegovu najavu ili prilikom trajanja istoga. Dakle, ovdje se radi o sudskoj zabrani ilegalnog štrajka, što je prva moguća posljedica, odnosno negativni učinak za sami sindikat.

Za ovakav spor određena je i nadležnost suda, gdje je županijski sud nadležan za štrajk koji se organizira ili je već okončan na teritorijalnom području same županije, te za njega donosi prvostupanjske zabrane. Vijeće suda je sastavljeno od predsjednika i dva sudca porotnika.

⁴¹ Ibidem, str. 122

Ukoliko je štrajk organiziran i proveden na teritorijalnom području dvije ili više županija, za isti je nadležan županijski sud u gradu Zagrebu, u identičnom sastavu. Prvostupanjske presude potrebno je donijeti u vremenskom roku od najviše četiri dana o dana kada je sami zahtjev u konačnici i podnesen.

Za žalbe protiv svih odluka koje su donesene u prvom stupnju nadležan je Vrhovni sud RH, koji o istima mora odlučiti u vremenskom roku od najviše pet dana od dana kada je izvršena dostava prvostupanjskih predmeta.⁴²

Vremenski rokovi su iznimno kratki, ponajviše radi negativnih ekonomskih učinaka koje sami štrajk može u konačnici prouzročiti, a iste mogu štetno utjecati i na radnika, i na poslodavca. Drugi segment svakoga štrajka je šteta koja može nastati za poslodavca kao njegov rezultat, te bitno utjecati na poslovanje poduzeća u vlasništvu istog.

Ukoliko je štrajk dopušten i zakonit, poslodavac ne posjeduje pravo za zahtijevanjem naknade nastale štete od strane pokretača istoga. Takvo pravo posjeduje jedino ukoliko je organizacija štrajka nezakonita. Dakle, objašnjeni zahtjevi za mogućnošću naknade štete još su jedan od mnogobrojnih negativnih učinaka za same sindikate, jer ako se utvrdi da je štrajk nelegalan, oni imaju dužnost za plaćanjem nastale štete.

Druga moguća posljedica štrajka sindikata je prekršajna odgovornost. Prekršajna odgovornost predviđena je za različite slučajeve kao što su⁴³:

- „odbijanje sudjelovanja u postupku mirenja,
- u slučaju nenajavljenog štrajka,
- započinjanje štrajka prije provođenja mirenja,
- propuštanje navođenja mjesta, dana i vremena početka štrajka.“

Prije nego li otkáže ugovor o radu, poslodavac mora upoznati radnika s obvezama koji su dio radnoga odnosa, te mogućnostima za otkaz istoga. U takvom slučaju radnik posjeduje pravo na otkazni rok, međutim, ne i na otpremninu, jer je sami otkaz proizašao iz njegove vlastite volje, tj. neprimjernog ponašanja.

Iznimno, ugovor o radu moguće je otkazati radi organiziranja štrajka, a jednako tako i radi sudjelovanja u istom. Prilikom takvih uvjeta, poslodavac mora moći dokazati kako nastavak radnog odnos više nije moguće ostvariti.

⁴² Marinković Drača, D. (2005): Štrajk: priručnik za sindikate i poslodavce, TIMpress, Zagreb., str. 65.

⁴³Ibidem, str. 67.

Na ovaj način ugovor o radu okončava se s dostavom rješenja o otkazu (bez obveze otkaza), već kao onaj u redovitom postupku, bez ikakvog prava radnika na otpremninu, jer je riječ o njegovom neprimjerenom ponašanju. Shodno svemu navedenome, poslodavac je zadužen za donošenje odluke o izvanrednom otkazu u vremenskom roku od najviše petnaest dana od dana kada je saznao da je njegov radnik bio dio nezakonito organiziranog štrajka.

5.8. Posljedice za poslodavce

Prilikom štrajkanja radnici poslodavcu pretpostavljaju različite zahtjeve i traže mnogobrojne promjene u aktualnom radnom odnosu. U općem smislu, poslodavac takav stav promatra kao određeno vrijeme koje ima za pokušaj rješavanja stvari.

Ukoliko je nezadovoljan radnik, isto raspoloženje zahvatiti će i poslodavca, što će se na kraju očitovati kroz opadanje proizvodnje u poduzeću i lošijom učinkovitosti.

Štrajk je štetan za poslodavca i u kontekstu obavljanja njegove djelatnosti, jer ukoliko znatni broj radnika pristupi istome, doći će do smanjenja radnih snaga, te će trpjeti proizvodnja. Uz navedeno, negativnosti će se odraziti i na učinkovitost rada, jer se u takvim situacijama izgube mnogi poslovni suradnici. Također, poslodavci mogu snositi štetne posljedice u vidu gubitka ugleda i tržišta, te opadanja kvalitete proizvoda.

Temeljni cilj provođenja štrajka je nanošenje šteta poslodavcima i prisila istih na ispunjavanje određenih zahtjeva. Navedena šteta javlja se i prilikom štrajka, a njezine posljedice osjete se i dugo nakon što isti završi, što je najbitniji negativni učinak za poslodavca.

Radnici koji su u potpunosti uključeni u štrajk onemogućavaju, odnosno koče obavljanje rada kod onih radnika nisu u istome i uistinu nastoje dalje raditi. Baš to stvara i jedan značajniji, tj. ekstremniji problem za poslodavca, jer u konačnici sve radnike on mora platiti, i one koji rade i koji ne rade, odnosno sudjeluju u štrajku.

6. ZAKLJUČAK

Sindikati imaju pravo raspisivati štrajk i provoditi ga radi zaštite interesa svojih članova. Štrajk se najavljuje poslodavcu s naznakom razloga štrajka, mjesta i vremena početka štrajka. Štrajk se ne smije pokrenuti prije kraja procesa posredovanja. Proces posredovanja može se sporazumno prekinuti ili povjeriti arbitraži. Poslodavci mogu radnike isključiti iz rada jedino kao odgovor na štrajk koji je već započeo. Zaključivanje se ne smije započeti prije nego li protekne vremenski rok od osam dana od dana kada je započeo štrajk. Poslodavac i sindikat će zajedničkom suradnjom kreirati i donijeti sva pravila o radnim zadacima koje nije moguće prekinuti prilikom štrajka i/ili isključenja. Radnika se ne smije dovesti u nepogodan položaj radi prisustvovanja u štrajku, ali i isto tako ga se ne može i prisiliti da sudjeluje u štrajku. Uz to, plaća i ostali dodaci, izuzev dječjeg doplatka, smiju se radniku smanjiti u razmjeru koji je povezan s ukupnim trajanjem sudjelovanja u štrajku. Radnici u Republici Hrvatskoj najčešće pokreću štrajkove zbog ozbiljnog i dugotrajnog kršenja određenih prava iz radnog odnosa, kao što je npr. neisplata plaća kroz nekoliko mjeseci.

LITERATURA

Knjige i drugi pisani izvori:

1. Ancelovici, M. (2011) In search of fostradicalism. The Hot Autumn of 2010 and the transformation of labor contention in France. *French Politics, Culture & Society* 29(3): 121–140.
2. Babić, V. et al. (2003) *Novine u radnim odnosima*, Organizator, Zagreb
3. Buklijaš, B. (2006) *Kolektivno radno pravo*, Pravni fakultet sveučilišta u Splitu, Splitu
4. Craven, M. (1995) *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press.
5. Dubois, P. (1978) *New forms of industrial conflict*. In: Crouch C and Pizzorno A (eds) *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968, Volume 2: Comparative analyses*. London: Macmillan, str. 1–34.
6. La Hovary, C. (2013) *Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers Group's 2012 Challenge to the Right to Strike*. *Industrial Law Journal*, 42(4): 338–368.
7. Marinković Drača, D. (2005) *Štrajk: priručnik za sindikate i poslodavce*, TIMpress, Zagreb
8. Matulović, M. (1992) *Ljudska prava*, ICR, Rijeka
9. Mostovac, A. (2015) *Pravo na štrajk i Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*, *Hrvatska pravna revija*, 09/15, str. 36-40.
10. Potočnjak, Ž. (1992) *Pravo na štrajk*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb
11. Romer, J. (1984) *Ancient Lives; the story of the Pharaoh's Tombmakers*. London: Phoenix Press
12. Smolar, A. (2009) *Towards 'Self-limiting Revolution': Poland 1970–89, Civil Resistance and Power Politics: The Experience of Non-violent Action from Gandhi to the Present*, Oxford University Press
13. Šokčević, S. (2008) *Radni odnosi i uvjeti rada u pravu Europske Zajednice*, IPROZ, Zagreb.
14. Učur, M., Smokvina, V. (2010) *Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode*, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 31 No. 2., str. 671-701.

15. Visser, J. (2012) The rise and fall of industrial unionism. *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2): 129–141
16. Wells, H.G. (1920) *Outline of History*, Waverly Book Company

Internetski izvori:

1. Herman, V, Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava. Dostupno na: http://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjigaosnove_radnog_prava.pdf (27.3.2021.)
2. Van de Heijden, P.F. (2013) International Right to Strike Under Stress. Dostupno na: <http://www.fnv.nl/site/nieuws/nieuwsberichten/970113/994970/> (25.3.2021.)