

Pravo na štrajk

Pušić, Franka

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:326214>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet u Zagrebu
Katedra za socijalno i radno pravo

Franka Pušić

PRAVO NA ŠTRAJK

Diplomski rad

Mentor: : prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, kolovoz 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, _____Franka Pušić_____ (ime i prezime studenta/ice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada/završnog rada (obrisati nepotrebno) te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

_____Franka Pušić_____

(potpis studenta)

SAŽETAK:

Priznanje prava na štrajk kao temeljnog ljudskog prava je trijumf za težnje radnika i sindikata diljem svijeta. To je vrhunac dugog procesa borbe koji je započeo usred industrijske revolucije i nastavio se tijekom posljednja dva stoljeća. Započelo je u trenutku zabrane radničkih organizacija i napredovalo sve dok sloboda udruživanja nije prepoznata kao jedan od temelja stabilnog i dugotrajnog mira. Upravo se kroz ovaj rad analizira pravo na štrajk, sa međunarodnog i nacionalnog aspekta, najvažnije odrednice i vrste, ali i spominju primjere štrajkova iz prakse.

Ključne riječi: štrajk, pravo na štrajk, Međunarodna organizacija rada

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. TEORIJSKO ODREĐENJE I POVIJESNI RAZVOJ ŠTRAJKOVA.....	3
2.1. Pojam štrajka	3
2.2. Vrste štrajka	7
2.3. Povijesni razvoj	9
3. PRAVO NA ŠTRAJK – MEĐUNARODNA I EUROPSKA PRAKSA	12
4. PRAVO NA ŠTRAJK U REPUBLICI HRVATSKOJ	18
4.1. Štrajk u Republici Hrvatskoj s pravnog aspekta.....	18
4.2. Zakonitost postupka organiziranja štrajka	19
4.3. Štrajkovi u Republici Hrvatskoj	22
5. ZAKLJUČAK	28
LITERATURA.....	30

1. UVOD

Budući da je današnji poslovni svijet podložan promjenama, u suvremenom radnom okruženju ističu se novi stavovi prema radu i veća socijalna odgovornost poduzeća koji zahtijevaju zadovoljenje potreba, očekivanja interesa radnika, poboljšanje njihova socioekonomskog položaja kao i uporabu i razvoj individualnih mogućnosti. Također, u modernom poslovanju naglasak se stavlja na povećanu zaštitu zaposlenih, posebice u vidu zdravstvene zaštite, prava zaposlenih i sigurnosti na radu, te podizanja kvalitete radnog života u privatnom i javnom sektoru.

Pitanje o prirodi radnih prava i njihovom odnosu s ljudskim pravima i dalje je prisutno u mnogim akademskim i pravosudnim raspravama. Praktični učinci kategorizacije radnih prava kao ljudskih prava zahtijevaju daljnju pozornost. Konkretno gledano, pravo na štrajk i dalje je jedan od instituta Zakona o radu¹ o kojem se najviše raspravlja. Sindikati i stručnjaci označili su ga kao bitan dio slobode udruživanja te je predmet rasprave na nacionalnoj i međunarodnoj razini.² Bez prava na štrajk, radnici i sindikati nemaju nikakvu snagu za obranu svojih pozicija od ekonomske i političke moći poslodavaca. Pravo na štrajk priznato je u različitim oblicima u različitim međunarodnim i nacionalnim pravnim sustavima. U nekim slučajevima izričito je priznat u tekstu konvencija i ugovora (Europska socijalna povelja³), dok je u drugima priznanje postignuto principijelnim radom nadzornih ili sudskih tijela (kao što je to bio slučaj u Međunarodnoj organizaciji rada⁴ i Europskom sudu za ljudska prava).

Priznavanje prava na štrajk kao temeljnog ljudskog prava trijumf je za težnje radnika i sindikata diljem svijeta. To je vrhunac dugog procesa borbe koji je započeo usred industrijske revolucije i nastavio se tijekom posljednja dva stoljeća. Započelo je u trenutku zabrane radničkih

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

² García, J. A. L. (2017). The right to strike as a fundamental human right: recognition and limitations in international law / el derecho a la huelga como un derecho humano fundamental: reconocimiento y limitaciones en el derecho internacional. *Revista Chilena de Derecho*, 44(3), 781–804.

³ Europska socijalna povelja, NN MU 8/2003

⁴ Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, NN MU 3-22/00 i Konvencija br. 98 o pravu na organiziranje i slobodno kolektivno pregovaranje iz 1949. godine., NN MU 3-23/00

organizacija i napredovalo sve dok sloboda udruživanja nije prepoznata kao jedan od temelja stabilnog i dugotrajnog mira.⁵

Ovim radom nastoji se dati detaljan uvid u pravo na štrajk, govoreći pritom o pojmu i povijesnom razvoju te njegovom uređenju na nacionalnoj i međunarodnoj razini.

Prilikom pisanja korišteni su različiti izvori koji obuhvaćaju knjige, znanstvene i stručne članke te internetske izvore. Pri pisanju rada korištene su sljedeće znanstvene metode: metoda analize i sinteze, induktivna i deduktivna metoda te metode komparacije, deskripcije i kompilacije.

⁵ García, J. A. L. (2017). The right to strike as a fundamental human right: recognition and limitations in international law / el derecho a la huelga como un derecho humano fundamental: reconocimiento y limitaciones en el derecho internacional. *Revista Chilena de Derecho*, 44(3), 781–804.

2. TEORIJSKO ODREĐENJE I POVIJESNI RAZVOJ ŠTRAJKOVA

S ciljem održavanja uspješnog poslovanja pojedinog poduzeća, nužan je skladan odnos radnika i poslodavaca. Nažalost, veza ne teče uvijek kako se očekuje. U pokušaju rješavanja spora dolazi do slučajeva da se radnici odlučuju za štrajk pri čemu štrajk podrazumijeva prekid rada, sjedenje i usporavanje. Štrajk je jedno od prava radnika uređenih Zakonom o radu (ZR) kojim se žele zadovoljiti zahtjevi radničkog prava. Štrajk je učinkovito sredstvo pritiska na poslodavca. Naime, sa strane poslodavaca obustava ili usporavanje rada utjecat će na proces proizvodnje dobara ili usluga. Ova neravnoteža može rezultirati kolapsom poslovanja poslodavca. Druga je posljedica gospodarski lanac na razini uže zajednice ili čak s nacionalnog aspekta. Ako je poduzeće koje ima problem veliko poduzeće i ako se vrste proizvoda koji se proizvode odnose na javni interes, tada će štrajk imati ogroman učinak. Primjeri su proizvođači mlijeka ili proizvođači jestivog ulja. Nedostatak robe na tržištu dovest će do rasta cijena, što je u skladu s načelima ponude i potražnje. Ako cijena poraste zbog nedostatka takve robe, to će vjerojatno dovesti do inflacije na nacionalnoj razini.⁶

Nastavak rada donosi detaljniji uvid u pojam i vrste štrajka te povijesni razvoj prava na štrajk kako bi se pružila teorijska podloga za daljnje istraživanje o uređenju prava na štrajk na međunarodnoj i nacionalnoj razini.

2.1. Pojam štrajka

Štrajk se može definirati kao dogovor između osoba koje rade za određenog poslodavca, da neće privremeno nastaviti raditi za njega. To je istovremeni privremeni prestanak rada radnika ili namještenika radi izražavanja pritužbe ili radi ostvarivanja zahtjeva u vezi s promjenom uvjeta rada. Štrajk je stoga prestanak rada od strane skupine osoba zaposlenih u bilo kojoj industriji koji djeluju kolektivno, ili usklađeno odbijanje, ili odbijanje prema zajedničkom razumijevanju bilo kojeg broja osoba koje su ili bile tako zaposlene da nastave raditi ili prihvate zaposlenje. Interesi i prava koje radnici nastoje promicati i zaštititi štrajkovima su brojni. Mogu

⁶ Nugroho, A. (2013): Strike as the last resort in dispute settlement between workers and employers. The First International Conference on Law, Business and Government 2013, UBL, Indonesia

se odnositi na odredbe i uvjete zapošljavanja štrajkaša ili drugih radnika, ili na političke i društvene interese ili na pokazivanje solidarnosti radnika ili pak na bilo koje pitanje zbog kojeg bi radnici mogli štrajkati.⁷ Povijesno gledano, štrajkovi su korišteni u različite svrhe, no važno je naglasiti da je primarna svrha štrajkova bila, i još uvijek je, da se izvrši pritisak na poslodavca da poduzme ili odustane od poduzimanja određenih radnji vezanih uz uvjete zaposlenja.

Kod definiranja štrajka u literaturi može se naići na različita shvaćanja. Najširi opći pojam štrajka ukazuje da je štrajk „kolektivna obustava rada uposlenih radnika, odnosno prekid aktivnosti onih koji su je po stanovitim pravilima dužni obavljati, a u cilju ostvarivanja svojih postavljenih zahtjeva“.⁸ Iz prethodno navedene definicije vidljiv je minimalan broj elemenata, te je navedeno samo ono što je zaista nesporno, pa stoga obuhvaća najrazličitije vrste štrajkova. Uže pojmovno određenje štrajka upućuje na to da je štrajk „kolektivna obustava rada radnika (posloprimaca), najčešće vođena i organizirana od strane sindikata, usmjerena na ostvarivanje interesnih zahtjeva iz oblasti rada postavljenih svome poslodavcu. Prethodno navedeno shvaćanje pojma štrajka, obuhvaća najuže elemente koji se uzimaju za osnovno obilježje štrajka.“⁹

Prema Potočnjak „štrajk je industrijska akcija posloprimaca (uposlenika, radnika) koji prekidom rada pokušavaju iznuditi od poslodavca ili neke druge osobe određeni ustupak u vezi s njihovim zajedničkim interesima“.¹⁰ Ovo se pojmovno određenje štrajka vezuje uz pojam industrijske akcije pa je potrebno naglasiti da je štrajk samo jedan od oblika industrijske akcije, koji je, zajedno s isključenjem s rada dobio status legitimnih i legalnih sredstava borbe.

Dakle, kao najvažnije karakteristike pojma štrajka mogu se navesti sljedeće:

- jedan je od oblika industrijske akcije,
- predstavlja borbeni način rješavanja radnog spora,

⁷ Uzoh, B.C. (2021): Strike Action: The Only Weapon Available to Public Sector Employees in Nigeria in their Agitation for Better Working Conditions. Department of Sociology/Anthropology Nnamdi Azikiwe University, Awka

⁸ Buklijaš, B. (2006) Kolektivno radno pravo. Pravni fakultet sveučilišta u Splitu

⁹ Ibidem.

¹⁰ Potočnjak, T. (1992): Pravo na štrajk. Pravni fakultet u Zagrebu.

- provodi se radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa i određenih pravnih razloga (primjerice neisplata plaće),
- putem štrajka se poslodavac ili udruga poslodavaca nanošenjem štete potiču na prihvaćanje određenog zahtjeva.

Od svojih najranijih dana, tijekom svog drugog sastanka, 1952. godine, Odbor za slobodu udruživanja proglasio je štrajk pravom i postavio osnovno načelo na kojem se temelji ovo pravo, iz kojeg donekle proizlaze sva ostala i koje priznaje da pravo na štrajk bude jedno od glavnih sredstava kojima radnici i njihova udruženja mogu legitimno promicati i braniti svoje ekonomske i socijalne interese.¹¹

Tijekom godina, u skladu s tim načelom, Odbor za slobodu udruživanja prepoznao je da je štrajk pravo, a ne samo društveni čin, pri čemu se ističe sljedeće¹²:

- jasno je stavljeno do znanja da je to pravo koje radnici i njihove organizacije (sindikati, federacije i konfederacije) imaju pravo uživati;
- smanjen je broj kategorija radnika koji mogu biti lišeni ovog prava, kao i zakonska ograničenja za njegovo ostvarivanje, koja ne smiju biti pretjerana;
- povezivanje ostvarivanja prava na štrajk s ciljem promicanja i obrane ekonomskih i socijalnih interesa radnika (koji kriterij isključuje štrajkove čisto političke prirode iz opsega međunarodne zaštite, iako Odbor ne daje izravnu izjavu ili naznaku u vezi sa štrajkovima solidarnosti osim da se oni ne mogu izravno zabraniti);
- navedeno je da legitimno ostvarivanje prava na štrajk ne bi trebalo povlačiti za sobom prejudicirane kazne bilo koje vrste, koje bi implicirale djela antisindikalne diskriminacije.

Načela nadzornih tijela Međunarodne organizacije rada ne sadrže nikakvu definiciju štrajka koja bi omogućila donošenje konačnih zaključaka o legitimnosti različitih načina na koje se

¹¹ Gernigon, B. i sur.:ILO principlesconcerning theright to strike. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

¹² Gernigon, B. i sur.:ILO principlesconcerning theright to strike. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

može ostvariti pravo na štrajk. Međutim, neke vrste štrajkova (uključujući okupaciju radnog mjesta, spore štrajkove ili štrajkove pri kojima se usporava rad što podrazumijeva primjenjivanje svih pravila, primjerice kad carinici pregledavaju detaljno svako vozilo na granici), koji nisu samo tipične obustave rada, prihvatio je Odbor za slobodu udruživanja, pod uvjetom da se provode na miran način. Odbor stručnjaka je naveo sljedeće:

Kada je pravo na štrajk zajamčeno nacionalnim zakonodavstvom, često se postavlja pitanje predstavlja li radnja koju poduzmu radnici štrajk prema zakonu. Svaka obustava rada, koliko god kratka i ograničena, općenito se može smatrati štrajkom. To je teže utvrditi kada nema prekida rada kao takvog, već usporavanja rada (*go-slow strike*) ili kada se radna pravila primjenjuju doslovce (*work-to-rule*); ovi oblici štrajka često su jednako paralizirajući kao i potpuni prekid rada. Primjećujući da se nacionalno zakonodavstvo i praksa uvelike razlikuju u tom pogledu, Odbor je mišljenja da ograničenja u pogledu oblika štrajka mogu biti opravdana samo ako štrajk prestane biti miran. Naime, Odbor smatra da bi ograničenja štrajkaških protesta na radnom mjestu trebala biti ograničena na slučajeve u kojima akcija prestaje biti miroljubiva.¹³

Štrajkaška akcija, njezini obrasci i valovi, njegova višestruka priroda i njegova rasprostranjenost među najrazličitijim sredinama desetljećima su bile teme koje su bile privlačne istraživačima u području povijesnih i društvenih znanosti. Štrajk je pokazao središnju važnost rada u povijesti razvoja industrijskih zemalja. Malo drugih društvenih pojava pokazuje tako duboke korijene u ekonomskoj i političkoj stvarnosti, tako rijetku kombinaciju inovacije i očuvanja, takvu mješavinu spontanosti i organizacijske sposobnosti, tako blisku povezanost između logike interesa i logike solidarnosti, takvu raznolikost u njihovoj konkretnoj manifestaciji, te takav značaj u kulturi i povijesti gotovo dva stoljeća radničkog pokreta.¹⁴ Štrajkovi su jedini društveni fenomen ove vrste, jedini oblici kolektivnog djelovanja, o čemu postoji obimna i detaljna statistička dokumentacija, u gotovo svim zemljama.¹⁵

¹³ Gernigon, B. i sur.: ILO principles concerning the right to strike. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Bordogna, L. i Cella, G. Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges. Dostupno na: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/102425890200800401>

2.2. Vrste štrajka

Priroda zahtjeva koji se postavljaju putem štrajka može se kategorizirati na sljedeće načine¹⁶:

- profesionalna (nastoji se zajamčiti ili poboljšati uvjete rada ili života radnika),
- sindikalna (nastoji se zajamčiti ili razviti prava sindikalnih organizacija i njihovih vođa),
- politička.

Prve dvije kategorije ne stvaraju nikakve posebne probleme jer je Odbor za slobodu udruživanja od samog početka donio jasne odluke u kojima navodi da su one legitimne. Međutim, unutar navedene tri kategorije zahtjeva treba razlikovati hoće li oni izravno i neposredno utjecati na radnike koji pozivaju na štrajk. To uvodi u pitanje politički štrajk i štrajk solidarnosti. Treba odmah napomenuti da su Odbor za slobodu udruživanja i Odbor stručnjaka odbacili ideju da se pravo na štrajk ograniči na industrijske sporove koji će se vjerojatno riješiti potpisivanjem kolektivnog ugovora.¹⁷

Na temelju definicije "radničke organizacije" sadržane u članku 10. Konvencije br. 87, Odbor za slobodu udruživanja smatra da "štrajkovi čisto političke prirode ... ne spadaju u djelokrug načela slobode udruženje".¹⁸ Međutim, iako je Odbor izričito naveo da "samo u onoj mjeri u kojoj sindikalne organizacije ne dopuštaju da njihovi profesionalni zahtjevi poprime čisto politički aspekt, mogu legitimno tvrditi da ne bi trebalo biti miješanja u njihove aktivnosti", on je također precizirao da je teško jasno razgraničiti što je političkog od onoga što je, pravo rečeno, sindikalnog karaktera, te da se ta dva pojma preklapaju. Stoga je u naknadnoj odluci Odbor zaključio da se profesionalni i ekonomski interesi koje radnici brane ostvarivanjem prava na štrajk ne tiču samo boljih uvjeta rada ili kolektivnih zahtjeva profesionalne prirode, već i traženja rješenja za ekonomske i pitanja socijalne politike.

¹⁶ Gernigon, B. i sur.: ILO principles concerning the right to strike. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Međunarodna organizacija rada, 1996.d, stavak 481

Što se tiče štrajkova solidarnosti, srž pitanja je odlučiti mogu li radnici proglašiti štrajk iz profesionalnih, sindikalnih ili socijalnih i ekonomskih motiva koji ih ne pogađaju izravno i neposredno. Štrajkovi solidarnosti, koji su u nekim zemljama priznati kao zakoniti¹⁹, postaju sve češći zbog kretanja prema koncentraciji poduzeća, globalizaciji gospodarstva i preseljavanju radnih centara. Ističući da je ovdje potrebno povući niz razlika (kao što je točna definicija pojma štrajka solidarnosti; odnos koji opravdava pribjegavanje ovoj vrsti štrajka itd.), Odbor smatra da opća zabrana takvih štrajkova može dovesti do zlostavljanja i da bi radnici trebali moći poduzeti takve radnje, pod uvjetom da je početni štrajk koji podržavaju sam po sebi zakonit.²⁰

Dakle, prema ciljevima koji se žele postići postoje tri veće skupine, a to su²¹:

- politički štrajkovi,
- profesionalni (ekonomski) i štrajkovi iz prvanih razloga (primjerice neisplata plaće),
- štrajkovi solidarnosti.

Prema načinu ostvarivanja štrajkove možemo podijeliti na²²:

- zakonite (legitimne),
- nezakonite (nedozvoljene) štrajkove,
- štrajkove upozorenja,
- štrajkove iznenađenja,
- isprekidane štrajkove,
- kružne štrajkove,
- štrajkove s okupacijom mjesta rada,
- organizirane i neorganizirane (divlje) štrajkove te
- djelomične i generalne.

¹⁹ U Hrvatskoj su definirani Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), čl. 269.

²⁰ Gernigon, B. i sur.: ILO principles concerning the right to strike. Dostupno na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf

²¹ Ibidem.

²² Buklijaš, B. (2006) Kolektivno radno pravo. Pravni fakultet sveučilišta u Splitu

2.3. Povijesni razvoj

Velika depresija koja je započela slomom Wall Streeta 1929. rezultirali su čvršćim stiskom države nad društvom 1930-ih. Bilo je velikih radničkih pokreta u brojnim zemljama, ali radnicima je postajalo sve teže štrajkati tijekom tih godina, a mnogi su štrajkovi završili porazom.²³ Njemački, talijanski i japanski fašizam započeo je Drugi svjetski rat. Nakon ovog rata pobjednici su reorganizirali društvene i gospodarske institucije, a stisak države nad društvom postao je još čvršći. Unatoč ponavljanju buntovnog poratnog raspoloženja koje je vladalo nakon Prvog svjetskog rata, ovaj je put utjecaj bio manji. To je odražavalo državni nadzor nad gospodarstvom koji je spriječio da nezaposlenost i inflacija porastu u nebo, kao što je to bilo u mnogim zemljama nakon Prvog svjetskog rata. To je također bio rezultat uključivanja dijelova radničkog pokreta, a posebno sindikata, u poslijeratno stanje u mnogim zemljama. Hladni rat bio je treći faktor koji objašnjava relativno nisku razinu radničkih borbi nakon rata. Kao rezultat toga, početni val štrajka kasnih 1940-ih i ranih 1950-ih ubrzo je nestao. Ovo je dalo temelj često ponavljanoj primjedbi koju su dva američka istraživača dala 1960. U svojoj studiji, Arthur M. Ross i Paul T. Hartman nagađali su na temelju pada štrajkačke aktivnosti u nizu zemalja o “odumiranju štrajka.”²⁴ Krajem 1960-ih svijet je bio svjedok novog štrajkačkog vala. Diljem svijeta radnici su protestirali protiv niskih plaća i nedostatka kontrole nad svojim životima. Njihovi pokreti koincidirali su sa studentskim pokretom, feminizmom, ekološkim pokretom, antiratnim prosvjedima i drugim znakovima nezadovoljstva. U to vrijeme, ekonomija je bila u krizi u mnogim zemljama, kao i društvo.²⁵

Niti jedan istraživač nije predvidio taj val štrajka, ali akademska zajednica je bila nestrpljiva da proučava događaje i mnogi ljevičarski studenti uskočili su u taj vlak. Postalo je moderno proučavati štrajkove i društvene sukobe. Sociolozi su suvremenim sukobima posvetili intenzivnu pozornost, dok su se povjesničari vratili u prošlost kako bi proučavali sukobe iz prošlosti. Međutim, prije nego što su 1970-e završile, entuzijazam za proučavanje radničkih pokreta i borbi ponovno je nestao iz akademske zajednice, unatoč ponekad neviđenim valovima

²³ Varela, R. i Velden, S.: Introduction: Strikes and Social Conflicts. *International Labor and Working-Class History*, No. 83, Spring 2013, pp. 31–36

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem.

štrajkova u zemljama Latinske Amerike. Kao što je brzi rast ovog entuzijazma u kasnim 1960-ima bio rezultat ponovnog pokretanja radničke klase u borbi, nestanak ovog entuzijazma bio je rezultat oporavka kapitala i političke desnice. Pinochet u Čileu, Thatcher u Ujedinjenom Kraljevstvu i Reagan u Sjedinjenim Državama još su jednom pokazali da napad na stečene interese nije bio tako lako dobiven kao što su se mnogi nadali. Zakoni o radu prestali su štititi radnike, a sindikalni pokret izgubio je velik dio svoje privlačnosti za njih. U skladu s prethodno navedenim, ideja da je društveni sukob glavni pokretač promjena u društvu ubrzo se počela smatrati staromodnom.²⁶

Na kraju 20. stoljeća kapital se činio nepobjedivim, barem u zemljama koje su činile jezgru Konvencije Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD). Glavni kapitalistički ekonomisti tvrdili su da je gospodarstvo bilo u stanju promicati trajni rast bez ozbiljnih ekonomskih kriza, činilo se da su klase nestale, a svi su ljudi trebali biti članovi egalitarnog društva s beskrajnom pokretljivošću prema gore. No, opet, stvarnost se nije slagala s tim optimističnim vizijama.²⁷ Godine 2007. svijet je ponovno zahvatila ekonomska kriza, kriza koja se više nikada nije trebala ponoviti, smatra većina kapitalističkih ekonomista. U isto vrijeme pojavile su se i druge teške krize. Hoće li ljudsko društvo moći prehraniti sve ljude u bliskoj budućnosti? Ako je klimatske promjene uzrokovao čovjek, možemo li preokrenuti plimu prije nego što se ledene kape otope i globalno zatopljenje postane nepovratno? Što je s ratovima među narodima i “terorizmom” nedržavnih aktera vezanim uz tzv. “sukob civilizacija”? Unatoč euforiji kasnih 1990-ih, većina ljudi u dvadeset i prvom stoljeću još uvijek se suočava s višestrukim problemima. I opet su ti problemi pokrenuli društvene sukobe. Samim time, štrajkovi, demonstracije i neredi opet su novinski naslovi i teme rasprava na društvenim mrežama.²⁸

²⁶ Varela, R. i Velden, S.: Introduction: Strikes and Social Conflicts. *International Labor and Working-Class History*, No. 83, Spring 2013, pp. 31–36

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

Povijesno gledano, razvoj prava na štrajk može se podijeliti u tri etape²⁹:

- Prvo razdoblje obilježavaju industrijske, odnosno građanske revolucije i traje do druge polovice 19. stoljeća.
- Drugo razdoblje okarakterizirano je drugom polovicom 19. stoljeća kada su sve više vidljive promjene u pogledu prava na štrajk. Naime, kroz navedeno razdoblje, više se ne događa da države sprječavaju radnike da štrajkaju, no još uvijek se dopušta poslodavcima da protiv štrajkaša primijene sankcije uslijed kršenja ugovora o radu. U ovom razdoblju vidljiv je značajan pomak, ali ovaj način postupanja ipak ne donosi značajnije pomake na bolje od prethodnog razdoblja.
- Treće razdoblje prava na štrajk, koje se i danas zadržalo u većini zemalja pa tako i u Republici Hrvatskoj okarakterizirano je činjenicom da pravni poredak (ustav, zakon, kolektivni ugovor) priznaje radnicima pravo na štrajk. Dakle, pravo na štrajk u ovom razdoblju postaje legalno pravo, štrajk se zakonski dopušta te poslodavci nemaju na temelju čega primijeniti bilo kakve sankcije. Naime, štrajk u ovom razdoblju ne predstavlja kršenje ugovora o radu već su za vrijeme štrajka sva osnovna prava i obveze iz ugovora o radu u stanju mirovanja.

²⁹ Potočnjak, T. (1992): Pravo na štrajk. Pravni fakultet u Zagrebu.

3. PRAVO NA ŠTRAJK – MEĐUNARODNA I EUROPSKA PRAKSA

Pravo na štrajk je univerzalno demokratsko pravo svih radnika, bez obzira gdje su zaposleni: u realnom ili javnom sektoru. Ovisno o stupnju ostvarenosti ovog prava u nekoj državi, ono se i ocjenjuje na ljestvici demokracije. Stoga možemo reći da je pravo na štrajk temeljno mjerilo demokratskih vrijednosti jednog društva. Dakle, nema prave demokracije bez prava na štrajk. Nastavak rada donosi uvid u međunarodnu i europsku praksu s aspekta prava na štrajk.

Pravo na štrajk uređeno je međunarodnim pravnim instrumentima (aktima) UN-a, Međunarodne organizacije rada (MOR) i Europske unije.

Najvažniji međunarodni pravni instrumenti UN-a koji reguliraju pravo na štrajk su:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948.),
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.).

Opća deklaracija o ljudskim pravima ne spominje izravno pravo na štrajk, ali to pravo neizravno proizlazi iz prava „svakog na mirno okupljanje i udruživanje“. Drugi važan međunarodnopravni instrument UN-a koji izričito regulira pravo na štrajk, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima koji je usvojila Opća skupština UN-a 16. prosinca 1966. i stupio je na snagu 3. siječnja 1976. nakon što su ga ratificirale 33 države. Članak 8. Pakta navodi da države stranke ovog Pakta obvezne su osigurati "pravo na štrajk ako se ono ostvaruje u skladu sa zakonima svake pojedine države" dajući mogućnost državama strankama Pakta da zakonom ograniče pravo na štrajk zaposlenih u oružanim snagama, policiji i državnim tijelima uprave.

MOR, predstavlja specijaliziranu organizaciju UN-a, koja ima posebno mjesto u oblikovanju rada na međunarodnoj razini. MOR je usvojio nekoliko međunarodnih pravnih instrumenata koji se odnose na pravo na štrajk. Najvažniji od njih su³⁰:

³⁰ Majhosev, A. i Denkova, J. (2013): The Right to strike: International and regional legal instruments with accent of legislation in Republic of Macedonia. Vol. 1, Balkan social review.

- Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na udruživanje vrlo je važna za ostvarivanje prava na štrajk. Konvencija kaže da "organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo usvajanja vlastitih statuta i pravila, potpunu slobodu izbora svojih predstavnika, organiziranja svoje uprave i aktivnosti te oblikovanja svojih programa".
- Konvencija br. 98 MOR-a³¹ neizravno govori o pravu na štrajk. Navodi se da „radnici trebaju koristiti štrajk uslijed svih radnji diskriminacije u zapošljavanju, koje bi mogle biti štetne za sindikalnu slobodu“, osobito ako je radnik „otpušten jer je član sindikata ili sudjeluje u sindikalnim aktivnostima izvan radnog vremena...”
- U Preporuci br. 92 MOR-a o dobrovoljnom mirenju i arbitraži, izravno se spominje štrajk i kaže da "ako dobrovoljni sporazum svih zainteresiranih strana uključuje postupak mirenja, stranke treba poticati tijekom ovog postupka da se suzdrže od štrajkova i blokade". Pojam *lockout* označava pravo poslodavaca da zaključaju vlastite firme, kao protuštrajk radnicima kako bi ih prisilili da prihvate njegove ili njezine uvjete.

Vijeće Europe usvojilo je nekoliko pravnih instrumenata koji izravno ili neizravno reguliraju pravo na štrajk. Neizravno, navedeno pravo regulira se putem Europske konvencije o ljudskim pravima u I. dijelu koji govori o pravima i slobodama pojedinca. Pravo na štrajk proizlazi iz prava na slobodu okupljanja i udruživanja. Zapravo, Konvencija kaže da "Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja s drugima, uključujući pravo osnivati sindikate i učlanjivati se u sindikate radi zaštite svojih interesa".³²

Najvažniji pravni instrument koji je usvojilo Vijeće Europe je Europska socijalna povelja³³. Ova Povelja usvojena je 1961., a stupila je na snagu 1965. Dio Povelje koji regulira pravo na kolektivno pregovaranje izričito navodi da "radnici i poslodavci imaju pravo na kolektivnu akciju u slučajevima sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk u skladu s obvezama koje mogu proizaći iz kolektivnog ugovora koje su stranke prethodno sklopile".

³¹ Konvencija 98 ILO: Pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje

³² Europska konvencija o ljudskim pravima, čl.11: Sloboda okupljanja i udruživanja

³³ NN MU 8/2003

Također, Europska socijalna povelja uredila je pravo državama da putem zakonskih odredbi regulira pravo na štrajk. Pritom je važno naglasiti da se pravo na štrajk ne može ograničiti, odnosno ograničava se propisivanje standarda koji su niži od onih definiranih u Povelji. Iznimka su sljedeći slučajevi: zaštita javnog interesa, zaštita prava i sloboda drugih, zaštita nacionalne sigurnosti, zaštita javnog morala i zdravlja."³⁴

Europska povelja o temeljnim socijalnim pravima radnika Vijeća Europe iz 1991. godine³⁵ u poglavlju pod nazivom „Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja“ regulira pravo na štrajk. Regulira prava organizacije kolektivne akcije u slučaju da postoji sukob interesa, obuhvaćajući pravo na štrajk, usklađeno s nacionalnim pravom i putem kolektivnih ugovora. Kako bi se olakšalo rješavanje sporova u proizvodnji, potrebno je usvojiti i poštivati odgovarajuće postupke za nagodbu, posredovanje i arbitražu u skladu s nacionalnom praksom. Pravni sustav države određuje uvjete i opseg primjene prava na štrajk kada se radi o oružanim snagama, policiji i državnim službama.

Uloga Odbora neovisnih stručnjaka: Na nacionalno zakonodavstvo i praksu štrajkova u zemljama Europske unije u velikoj mjeri utječu stajališta Odbora neovisnih stručnjaka Europskog parlamenta.

Pritom se ističe se sljedeće³⁶:

- Pravo na štrajk nije samo pravo na sindikat, već je to pravo svakog radnika, bez obzira na njegov pravni status;
- Pravo na štrajk priznaje se samo u sporovima o kamatama;
- Svrha štrajka može biti postizanje zajedničkog mišljenja osoblja;
- Zaposlenicima u javnim službama može se ograničiti pravo na štrajk u mjeri u kojoj rad tih službi ne bi utjecao na funkcioniranje vitalnih funkcija društva;

³⁴ Europska konvencija o ljudskim pravima, čl.11: Sloboda okupljanja i udruživanja

³⁵ Fundamental social rights in the European union. Dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00309.pdf>

³⁶ Majhosev, A. i Denkova, J. (2013): The Right to strike: International and regional legal instruments with accent of legislation in Republic of Macedonia. Vol. 1, Balkan social review.

- Granice prava na štrajk mogu se odrediti sudskom praksom.

O pitanju ostvarivanja prava radnika na udruživanje govori se i u Europskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda³⁷, u kojoj je pravo na slobodu udruživanja s drugim, te osnivanje sindikata i pristupanje istima radi zaštite interesa zajamčeno člankom 11. Kroz noviju sudsku praksu vidljivo je da Europski sud za ljudska prava priznaje da članak 11. štiti i slobodu kolektivnog pregovaranja, ali i pravo na štrajk.

Dva glavna koraka sintetiziraju proces koji je doveo Europski sud za ljudska prava do priznavanja prava na štrajk. To je proces koji uključuje mnogo više od prava na štrajk, ali u nastavku rada fokus će se staviti na važnost koju ono ima za svoju poziciju temeljnog ljudskog prava. Ističu se sljedeća dva koraka:

- Prvi i najvažniji korak napravljen je u značajnom slučaju *Demir i Baykara protiv Turske*. U proširenoj odluci, Veliko vijeće Suda utvrdilo je povredu članka 11. Konvencije u postupcima Turske prema Tüm Bel Senu, sindikatu općinskih javnih službenika čiji je kolektivni ugovor s općinskim vlastima poništen dok im je opozvana pravna osobnost. Demir, dakle, nije bio slučaj vezan uz pravo na štrajk. Radilo se o pravu na sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju i u kojoj je mjeri to pravo zaštićeno jamstvom slobode udruživanja sadržanim u članku 11. Konvencije. Također se radilo o pravu javnih službenika - osobito općinskih javnih službenika - na osnivanje sindikata i sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju. Mijenjajući dotadašnje stajalište, Sud je odlučio da sindikalna sloboda prema članku 11. uključuje pravo radnika i njihovih organizacija da se uključe u kolektivno pregovaranje i sklapaju kolektivne ugovore u ostvarivanju interesa svojih članova. Kako bi došao do ovog zaključka, Sud se uvelike oslanjao na načela koja su razvila međunarodna tijela, a posebno u odlukama i mišljenjima Odbora za slobodu udruživanja MOR-a i Odbora stručnjaka. Slijedeći njihov primjer, Sud je preispitao razvoj vlastite sudske prakse, od izvornog stajališta gore navedenog do priznavanja važnosti kolektivnog pregovaranja u predmetu *Wilson, Nacionalni sindikat novinara i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, kako bi priznao da mogućnost sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju i potpisivanje kolektivnih ugovora, kao najvažnije sredstvo kojim sindikat može štititi i zastupati interese svojih

³⁷ NN, MU: 18/97

članova, jedna je od bitnih sastavnica slobode udruživanja prema članku 11. Stoga države imaju obvezu zaštititi i promicati te elemente, nešto što je Turska propustila učiniti u navedenom predmetu.³⁸

- Drugi korak u ovom pojednostavljenom prikazu dao je Sud u predmetu *EnerjiYapi-YolSen protiv Turske*. Turska vlada izdala je okružnicu kojom je zabranila sudjelovanje zaposlenika u javnom sektoru u štrajku koji je zakazao Savez sindikata javnog sektora, a nakon što su se neki članovi pridružili štrajku, nadležna tijela su im izrekla kazne temeljem navedene okružnice. Sud je prihvatio prigovor sindikata podnositelja zahtjeva i smatrao da je došlo do povrede jamstva slobode udruživanja iz članka 11. Kako bi donio ovu odluku, usvajaju se argumenti u slučaju *Demir* i obrazloženje koje stoji iza priznavanja prava na štrajk od strane MOR-a. Istaknuto je da MOR, kao i Europska socijalna povelja, priznaju pravo na štrajk kao intrinzičnu posljedicu slobode udruživanja, te nakon toga tvrdi da, iako se određene zabrane štrajka mogu prihvatiti za određene vrste javnih službenika, opća zabrana svakako je bila nerazmjerna i stoga je prekršila jamstvo sadržano u Konvenciji.³⁹

Sud EU-a je u jednoj od najvažnijih presuda novog razdoblja, u predmetu *Viking* ustvrdio je „da pravo na poduzimanje kolektivnih akcija, što uključuje i pravo na štrajk, mora se... priznati kao temeljno pravo koje tvori integralni dio općih načela prava Zajednice, ... no navedeno podlaže ograničenjima.“⁴⁰ U predmetu *Laval* Sud EU-a ponovno upotrebljava test proporcionalnosti koji se koristio u predmetu *Viking*, te se navodi da kolektivna akcija vezana uz zaštitu radnika dotične države od tzv. „socijalnog dumpinga“ predstavlja opravdani razlog javnog interesa, čime se opravdava ograničenje. Ipak, u predmetnom slučaju akciju sindikata nije bilo moguće opravdati uslijed pogrešne implementacije Direktive o izaslanim radnicima

³⁸ García, L. i Andrés, J. (2017): The right to strike as a fundamental human right: recognition and limitations in international law. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 44 N° 3, pp. 781 – 804.

³⁹ García, L. i Andrés, J. (2017): The right to strike as a fundamental human right: recognition and limitations in international law. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 44 N° 3, pp. 781 – 804.

⁴⁰ Predmet C-438/05 *ITWF v Viking Line*, [2008], IRLR 143,,: „Europski sud priznaje pravo na poduzimanje kolektivne akcije, uključujući pravo na štrajk kao temeljno pravo koje čini integralni dio općih načela prava Zajednice. Ipak, ovo pravo može biti ograničeno, kako je i sadržano u članku 28. Povelje temeljnih prava EU-a koje kaže da se treba štiti u skladu s pravom Zajednice i nacionalnim zakonodavstvom i praksom. Nadalje, izvršavanje toga prava može biti subjektom određenih ograničenja“

(The Posting of Workers Directive).⁴¹ Za prethodno navedene presude nužna je detaljna analiza s ciljem shvaćanja pozadine ovakvih odluka. Također, važno je skrenuti pažnju na činjenicu da Sud EU-a prepoznaje pravo na štrajk u kontekstu u kojem služi kao obrana na navode poslodavaca kako se njihova prava na slobodu kretanja krše akcijama sindikata.⁴²

⁴¹ Bodiroga-Vukobrat, N. I LAleta, S. (2007): Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europske i hrvatskom pravu, Zbornik Pravnog fakulteta, Rijeka, Vol. 28., br. 1.

⁴² Deakin, S., i sur. (2009): Labour Law, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

4. PRAVO NA ŠTRAJK U REPUBLICI HRVATSKOJ

U Ustavu Republike Hrvatske u odredbi članka 61. stavka 1. navedeno je „jamči se pravo na štrajk“, čime se Republika Hrvatska svrstala u red država poput Francuske ili Portugala koje priznaju štrajk kao ustavnu kategoriju.⁴³ O drugim industrijskim akcijama nema ništa, ali se može posredno izvesti iz odredbe članka 60. o pravu zaposlenih „osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa“.⁴⁴ Nastavak rada donosi uvid u odrednice prava na štrajk u Republici Hrvatskoj te primjere istaknutijih štrajkova u RH.

4.1. Štrajk u Republici Hrvatskoj s pravnog aspekta

U Republici Hrvatskoj, kao što je slučaj i kod brojnih komparativnih pravnih poredaka, gospodarska, odnosno socijalna svrha štrajka predstavlja jednu od važnijih pretpostavki dopuštenosti štrajka. Kroz Zakon o radu⁴⁵ određeno je da sindikati imaju pravo pozivanja na štrajk i njegovog provođenja, a sve sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te uslijed neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, u slučaju da nisu isplaćene do dana dospelja. Kada se radi o slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo na štrajk se dozvoljava samo sindikatu koji posjeduje reprezentativnost.⁴⁶ Također, dopušta se štrajk solidarnosti. Kada se tumači smisao navedenih odredbi Zakona o radu, putem sudske prakse u svakom pojedinom slučaju dolazi do utvrđivanja je li riječ o štrajku u kojem prevladavaju elementi pravom dopuštene svrhe. Pritom je stajalište pravne doktrine sljedeće “poslodavac ne bi smio trpjeti štetne posljedice štrajka zbog razloga na koje on ne može utjecati, niti ih riješiti u mirenju osim kod štrajka solidarnosti. Međutim, isti bi mogli biti usmjereni protiv akata vlasti, pod uvjetom da se radio propisima koji inače

⁴³ Učur, M. Đ. i Smokvina, V. (2010): Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode Zb. Prav. fak. Rij. v. 31, br. 2, 671-701.

⁴⁴ Učur, M. Đ. i Smokvina, V. (2010): Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode Zb. Prav. fak. Rij. v. 31, br. 2, 671-701.

⁴⁵ Zakon o radu, čl. 205, st. 1.

⁴⁶ Zakon o radu, čl. 205., st. 2.

predstavljaju materiju kolektivnog ugovora te ako je Vlada RH stranka kolektivnog ugovora prema posebnom zakonu.”⁴⁷ Generalni štrajk ne uređuje se kao specifičan oblik štrajka u Republici Hrvatskoj te samim time po stručnom mišljenju Ministarstva rada i socijalne skrbi⁴⁸ se i ne radi o štrajku u užem smislu, već o obliku pritiska sindikata, što je legitimno u smislu konvencija MOR-a br. 87. i 98. koja govori o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, odnosno primjeni načela prava na organizaciju i kolektivne pregovore. Kod sudske prakse Vrhovnog suda RH ističe se pravno shvaćanje po kojem se štrajk dopušta kao pravno sredstvo samo kada se radi o kolektivnom sporu koji proizlazi iz sukoba interesne naravi o pitanju koje nije pravno uređeno, pri čemu regulacija tog pitanja može biti predmet kolektivnog ugovora.⁴⁹

4.2. Zakonitost postupka organiziranja štrajka

Da bi štrajk bio u skladu sa zakonskim propisima, uz materijalno pravne uvjete koji se trebaju ostvariti za njegovu dopuštenost (pravno dopuštena svrha/cilj štrajka) te uz uvjet da je organiziran od osobe koja je za to ovlaštena, štrajk mora biti organiziran i proveden u skladu s propisanim postupkom.⁵⁰ Postojanje kogentnih odredbi u nacionalnim zakonodavstvima o organizaciji i provođenju štrajka (postupku) usklađeno je s citiranim međunarodno prihvaćenim pravilima o štrajku koji predstavlja temeljno pravo radnika. Ipak, promatrajući s aspekta pravne doktrine opravdano se ističe da navedeni postupak ne smije biti složen i spor budući da bi se na taj način praktički štrajk onemogućio ili bi pak značajno izgubio na svojoj učinkovitosti. Zakonitost postupka organiziranja štrajka sagledava se kroz faze navedene u nastavku rada⁵¹:

- Donošenje odluke o štrajku i određivanja zahtjeva – Zakon o radu legitimira sindikate kao ovlaštenike organiziranja štrajka (aktivne subjekte štrajka).

⁴⁷ Bilić, A. i Perkušić, T. Zakonitost štrajka – QUI, QUID, QUANDO ET QUOMODO? PRAVNI VJESNIK GOD. 34 BR. 3-4.

⁴⁸ Stručno mišljenje Ministarstva rada i socijalne skrbi Republike Hrvatske Klasa: 110-01/03-01/18, Urbroj: 524-04/2-03-2 od 16. siječnja 2003

⁴⁹ VSRH broj: GŽ-4/96 od 15. svibnja 1996.

⁵⁰ Zakon o radu, čl. 205.

⁵¹ Bilić, A. i Perkušić, T. Zakonitost štrajka – QUI, QUID, QUANDO ET QUOMODO? PRAVNI VJESNIK GOD. 34 BR. 3-4.

- Najava štrajka - sindikat koji organizira štrajk mora u najavi štrajka naznačiti razloge (svrhu, cilj) štrajka. Da bi štrajk bio zakonit, mora se najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. Važno je napomenuti da ZR posebno ne propisuje rok u kojem najava treba prethoditi štrajku, pa ako se štrajk najavljuje nakon mirenja, štrajk će prema ovoj osnovi biti zakonit iako je najava izvršena dan prije štrajka. Najava treba biti u pisanoj obliku i sadržavati razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegove provedbe.
- Provođenje postupka mirnog rješenja spora – s obzirom da bi štrajk trebao biti *ultima ratio* zbog potencijalne ugroze interesa, ne samo stranaka u sporu, nego i trećih pa i općih, nacionalnih interesa, stranke tog odnosa, kao i država (kognitivnim normama) u zaštiti općih interesa, moraju utvrditi načine provedbe mirnog rješenja spora glede ostvarivanja suprotstavljenih zahtjeva radnika i poslodavca, koji trebaju prethoditi samom štrajku. Naime, stranke su ovlaštene sporazumno urediti način mirnog rješavanja nastalog spora koji može dovesti do štrajka (ili drugog oblika industrijske akcije), a ukoliko takav sporazum ne postoji mora se provesti Zakonom propisani postupak mirenja.
- Korištenje drugih oblika industrijske akcije - kod suprotstavljenih interesa radnika i poslodavca, radnici osim štrajka mogu koristiti i druge oblike industrijskih akcija kao što su bojkot, radnička straža (*picketing*), javno demonstriranje te *label*. Iako ZR svojim odredbama preciznije uređuje samo štrajk te uz odgovarajuću primjenu odredbi o štrajku i isključenju s rada (*lockout*) u pravnoj doktrini se osnovano ističe mogućnost da se bojkot i drugi oblici industrijske akcije pobliže urede kolektivnim ugovorom, odnosno aktima Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- Provođenje postupka određivanja pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka - kako bi poslodavac zaštitio poslovanje na način koji mu omogućava obnavljanje rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno – održavajući poslovi), ili/i kako bi za vrijeme štrajka mogao obavljati poslove koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi), dužan je do dana okončanja postupka mirenja predložiti sindikatu sporazumnu izradu i

donošenje pravila o navedenim koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka (ili isključenja s rada) i broju radnika koji će ih obavljati za to vrijeme. Važno je istaknuti da se određivanjem ovih poslova ne smije onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

- Poštovanja klauzula industrijskog mira - većina pravnih sustava pretpostavlja relativnu klauzulu industrijskog mira koja ukazuje na to da za ona pitanja koja su već regulirana kolektivnim ugovorom nije dopušteno pokretati industrijske akcije, tj. štrajk odnosno *lockout* za cijelo vrijeme važenja kolektivnog ugovora. Prethodno navedena obveza može proizlaziti iz heteronomnog izvora (npr. zakona), kolektivnog ugovora ili iz nekog drugog sporazuma socijalnih partnera. Apsolutna klauzula industrijskog mira važna je u slučaju autonomno uređenog postupka mirnog rješavanja spora. Budući da postoje različiti pristupi u različitim pravnim sustavima u teoriji radnog prava razlikuju se sljedeće klauzule industrijskog mira: implicitna i eksplicitna, relativna i apsolutna, materijalna i procesna te potpuna i ograničena.
- Način provedbe štrajka te njegove društvene prihvatljivosti – neovisno o tome o kojem se obliku štrajka govori, način poduzimanja štrajka mora biti takav da nije nasilan, da se njegovim provođenjem ne oštećuju pretjerano interesi poslodavca te da se njime ne ometa posjed. Dakle, ako se nešto od prethodno navedenog ne provede štrajk je nezakonit. Također, u sudskim postupcima pri ispitivanju dopuštenosti štrajka analizira se je li primijenjeno načelo *ultima ratio* prema kojem se prije pokretanja industrijske akcije štrajka moraju iscrpiti sva sredstva pregovaranja i mirnog rješavanja spora te test proporcionalnosti, prema kojem kolektivne akcije moraju biti primjerene osiguranju postignuća legitimnog cilja i ne smiju ograničavati temeljne slobode ako to nije prikladno, nužno i razumno.

Posljedice nezakonitog štrajka za poslodavce i radnike navedene su u nastavku⁵²:

- Prema čl. 219. Zakonu o radu, ako se utvrdi da štrajk kojeg je organizirao sindikat nije bio u skladu sa zakonom, poslodavac ili udruga poslodavaca, ovlaštene su od suda tražiti zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka. Navedeni spor može se pokrenuti ili prije početka štrajka ako je već iz najave štrajka vidljiv razlog da bi mogao biti nedopušten ili u tijeku trajanja štrajka. Dakle, riječ je o sudskoj zabrani nezakonitog štrajka kao prvoj mogućoj posljedici štrajka za same sindikate.
- Radnici koji sudjeluju u nezakonitom štrajku mogu odgovarati stegovno i imovinski. Za navedene slučajeve sindikatima i njihovim udrugama prijete kazne. Radnik koji je sudjelovao u zakonito organiziranom štrajku može snositi stanovite posljedice u pogledu isplate plaće. Radni odnos je ugovorni odnos te ako radnik ne ispunjava svoju obvezu rada, poslodavac nije dužan izvršavati svoju obvezu isplate plaće.

4.3. Štrajkovi u Republici Hrvatskoj

Nastavak rada donosi uvid u neke od najznačajnijih štrajkova u Republici Hrvatskoj⁵³:

- štrajk u Uljaniku koji je započeo 22.8.2018. godine zbog neisplaćenih plaća za srpanj. Glas Istre navodi kako je riječ o generalnom štrajku u kojem su sudjelovali radnici svih sedam društava Uljanik Grupe u Puli i radnici riječkog brodogradilišta 3. maj. Na čelu štrajkaškog odbora bio je Boris Cerovac koji je predočio želje sindikata, a to su: bezuvjetna isplata plaća i odlazak uprave. Radnici su blokirali cjelokupni promet u tom dijelu grada. Prvi štrajk je trajao osam dana, nakon toga je predsjednik Vlade Andrej Plenković obećao isplate plaće radnicima za srpanj i kolovoz. Nedugo zatim kako piše Poslovni dnevnik radnici Đure Đaković (ĐĐ) grupe krajem

⁵² Nauković, M. (2017): Konfliktni načini rješavanja radnih sporova. Veleučilište u Požegi.

⁵³ Ilić, V. (2020): Sindikati i tržište rada u Republici Hrvatskoj. Sveučilište u Dubrovniku

listopada 2018. započeli su štrajk tražeći isplatu plaća za rujan i ostavke članova Uprave. Taj je štrajk trajao od 24. listopada do 11. studenog. U organizaciji Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, Sindikata metalaca Hrvatske i Jadranskog sindikata radnici pulskog brodogradilišta Uljanik u ožujku su ponovno pokrenuli štrajk, i to nakon velikih sindikalnih akcija u studenome prošle godine. Zbog neisplate šest plaća radnici su u ožujku i travnju u nekoliko navrata prosvjedovali i blokirali ulaz u brodogradilište, a njihova agonija završila je stečajem pulskog škvera u svibnju ove godine, čime je 1118 radnika dobilo otkaz.

- Među aktualnijim štrajkovima ističe se onaj započet 10. listopada 2019. godine. On se vodio po cirkularnom modelu. Naime, svaki dan su štrajkale osnovne i srednje škole u različitim županijama. Ukupan odaziv sindikata bio je oko 90 %, a krajem listopada Vlada sindikatima nudi povećanje plaća kroz rast osnovice za 6,12 posto i povećanje koeficijenata do 30. lipnja, ako do tog datuma ne dođe do redizajna plaća u javnim službama. Međutim, sindikati prethodno navedenu ponudu odbijaju želeći isključivo rast koeficijenata. U to vrijeme organizirani su i brojni prosvjedi, a 21. studenog organiziran je Prosvjed šutnje na Markovu trgu, za vrijeme Kongresa Europske pučke stranke u Zagrebu. Još veći prosvjed održava se 25. studenog na Trgu bana Josipa Jelačića sa više od 20. 000 ljudi što je bila prekretnica za opći štrajk u školama diljem Hrvatske. Tada Vlada ponovno iznosi novu ponudu, koja sadržava povećanje plaća za 10,4 posto rastom osnovice i dodatka na plaću, ali sindikati i članstvo su i tu ponudu sa preko 90 posto glasova odbili. „Na pregovorima 2. prosinca Vlada je pristala povećati koeficijente prosvjetnim radnicima po principu 3+1+2, odnosno tri posto od 1. prosinca 2019. godine, jedan posto povišice od 1. lipnja 2020. a ostatak od dva posto od 1. siječnja 2021. godine. Sindikati su prihvaćanjem ponude o izmjeni koeficijenata, istovremeno dobivaju i rast obećan svim javnim službama kroz dodatak Temeljnem kolektivnom ugovoru, gdje je dogovoreno povećanje osnovice po principu 2+2+2, povećanje božićnice i regresa za 250 kuna, povećanje dara za djecu za 100 kuna i povećanje otpremnine za oko 2100 kuna.“. Nastavak nudi detaljnije objašnjenje zahtjeva sindikata. Jedan od njih je nadoknada zaostajanja koeficijenta složenosti poslova za učitelje/ nastavnike za 6,11 %

koliko je bilo zaostajanje koeficijenta VSS učitelja/nastavnika za koeficijentom asistenta na visokom učilištu. Ciljani koeficijent bio je 1,406. Ostvarili su povećanje koeficijenta složenosti kroz tri koraka za 6,11 % za sve nastavnike, učitelje, stručne suradnike i odgajatelje u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama. Drugi od zahtjeva je povećanje koeficijenta složenosti poslova za nenastavno osoblje za 6,11 % uz dodatnu korekciju koeficijenta tajnika i računovođa koji su imali najniži koeficijent visoke stručne spreme. Ostvareno je povećanje plaća za nenastavno osoblje kroz dodatke na plaće za 6,11 % uz jednaku dinamiku povećanja kao i povećavanje koeficijenta učitelja/nastavnika. Budući da koeficijenti nenastavnih zaposlenika nisu zaostajali za koeficijentima istih radnih mjesta kod ostalih javnih službi nije moglo doći do povećanja plaće kroz koeficijente već kroz dodatke na plaće. Povećan je koeficijent složenosti poslova za tajnike i računovođe za 9%. Svima u sustavu odgoja i obrazovanja osigurava se povećanje plaća za 6,11 %, a tajnicima i računovođama dodatnih 3%. Navedeni štrajk je prekinut 3. prosinca, a trajao je 36 dana.

Najakutalniji štrajk u Republici Hrvatskoj je onaj kojeg su pokrenuli sindikati pravosudnih službenika i namještenika. Iako su prvo poslali zahtjev sa svojim uvjetima Vladi RH koja ih nije ispunila te nakon provedenog postupka mirenja koji nije uspio, stupaju u štrajk 5. lipnja 2023. Traže povećanje neto plaće u iznosu od 400 eura, ali taj su zahtjev snizili na 300 eura nakon što je Vlada u lipnju odobrila dodatak za sve državne službenike i namještenike u iznosu od 60 do 100 eura. Vlada je pravosudnim službenicima i namještenicima poslala pisanu ponudu u kojoj im garantira kako će, prekinu li štrajk, na plaći za srpanj, isplatiti dodatak od 12 posto. Također, Vlada je obećala da će ih uključiti u razgovore o Uredbi kojom će se odrediti plaće pravosudnih službenika i namještenika od početka iduće godine u jedinstvenom sustavu obračuna plaća u državnim i javnim službama te kako će povući svoju prijašnju odluku o neplaćanju za vrijeme provedeno u štrajku. Iako je polovica sindikalnog članstva odbila vladinu ponudu za prekid štrajka, a polovica prihvatila, presudile su sindikalne podružnice jer ih je većina odlučila da se štrajk prekine. Od njih 47 koje su se izjasnile, 25 podružnica prihvatilo je ponudu Vlade za povećanje plaće od 12% kao dodatak na osnovnu plaću te se nakon 52 dana štrajk prekida. Tijekom pregovora i provedbe štrajka, budući je Republika Hrvatska smatrala kako službenici i namještenici nisu ovlašteni provoditi i organizirati štrajk, ista je podnijela

tužbu radi utvrđivanja da je štrajk pravosudnih službenika i namještenika nezakonit te da su ciljevi štrajka nedopušteni.

Vrhovni sud Republike Hrvatske donio je na sjednici 19. lipnja 2023. presudu poslovni broj GŽ 6/2023 kojom se odbija žalba Republike Hrvatske (dalje u tekstu: tužiteljica) i potvrđuje presuda Županijskog suda u Zagrebu poslovni broj P-10/2023-8 od 5. lipnja 2023. Predmet spora u navedenom sudskom predmetu je utvrđivanje nezakonitosti štrajka službenika i namještenika Republike Hrvatske, koji je organiziran od strane Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH (dalje u tekstu: tuženik). Tužiteljica je tužbom zatražila u skladu s odredbom članka 217. Zakona o radu da se štrajk službenika i namještenika RH koji je najavio i organizirao tuženik utvrdi nezakonitim te kao glavne tužbene razloge ističe činjenicu da tuženik nije ovlašten za organiziranje i provođenje štrajka, dakle ukazuje na izostanak pretpostavke reprezentativnosti Sindikata, dok kao drugi tužbeni razlog ističe da su ciljevi štrajka nedopušteni odnosno da zahtjev tuženika za povećanjem plaće i to izmjenom koeficijenta složenosti poslova službenika i namještenika, nije razlog zbog kojega je dopušteno provoditi štrajk budući isti ne može biti predmet kolektivnog pregovaranja, te predlaže sudu da se utvrdi da je nezakonit štrajk kojeg je organizirao i najavio tuženik. Tužiteljica smatra kako se u konkretnom predmetu radi o organiziranju i provođenju štrajka iz članka 205. stavak 2. ZR-a dakle o provođenju štrajka u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora. Ukazuje na činjenice da povećanje plaće službenika i namještenika u slučaju kada se iste utvrđuju zakonima ne mogu biti dopušten razlog za štrajk budući da se isto propisuje kogentnim normama koje ne mogu biti predmet kolektivnog pregovaranja, kao i u odnosu na osnovicu izostanak pretpostavke koja je propisana člankom 205. stavkom 2. ZR-a, a to je da takav štrajk može organizirati i provoditi samo sindikat čija je reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora utvrđena u skladu s posebnim propisima te je isti pregovarao o sklapanju kolektivnog ugovora, pri čemu tuženik nije reprezentativan. Tuženik s druge strane osporava navode tužiteljice te ističe kako se radi o štrajku radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa članova odnosno službenika i namještenika iz članka 205. stavak 1. ZR-a, te da u skladu s istim ne mora biti ispunjena pretpostavka reprezentativnosti Sindikata, kao i da se radi o dopuštenom razlogom za štrajk budući da povećanje plaće predstavlja gospodarsko i socijalno pravo zaposlenika te da razlog štrajka nije istovjetan sa štrajkom u slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora. Uvidom u prvostupanjsku presudu, a koja pravna shvaćanja su potvrđena i drugostupanjskom presudom Vrhovnog suda Republike Hrvatske, uvrđeno je sljedeće: pravo na štrajk je propisano Ustavom

Republike Hrvatske te je isto uređeno Zakonom o radu. Člankom 205. stavkom 1. Zakona o radu propisano je da je dopušteno organizirati i provoditi štrajk radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca, dok je člankom 205. stavkom 2. ZR-a propisan poseban razlog za štrajk, a to je radi spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora. Vrhovni sud RH (dalje u tekstu VSRH) svojim je pravim shvaćanjem utvrdio da se u konkretnom predmetu radi o organiziranju i provođenju štrajka iz članka 205. stavka 1. ZR-a, a ne o štrajku iz članka 205. stavak 2. ZR-a kako to tvrdi tužiteljica. Naime, suprotno navodima tužiteljice VSRH smatra kako povećanje plaće službenika i namještenika predstavlja socijalno i gospodarsko pravo zaposlenika budući su pravo na plaću i pravo na dostojanstven život zaposlenika propisani samim Ustavom RH kao temeljna gospodarska i socijalna prava čovjeka, kao i okolnost da su osnovica i visina plaće u konkretnom predmetu utvrđena propisanim nije od važnosti jer se ipak radi o radnom odnosu koji je, uz određene razlike, istovjetan u bitnome sa drugim radnim odnosima zasnovanim na temelju ugovora o radu. Nadalje, ističe kako činjenica da se plaća utvrđuje propisima ne može biti nedopušten razlog za štrajk. Valja istaknuti kako VSRH naglašava da okolnost da je u ovom predmetu poslodavac Republika Hrvatska ne može imati za posljedicu nemogućnost štrajka u odnosu na plaću zaposlenika Republike Hrvatske jer bi time RH kao poslodavac bio u povoljnijem položaju u odnosu na privatnog poslodavca kod kojega zaposlenici mogu slobodno organizirati i provoditi štrajk radi zaštite svojih prava koja između ostalih uključuje i povećanje plaće. Također, VSRH navodi kako je člankom 220. ZR-a propisano da se u državnoj upravi i javnim službama uređuju posebnim propisima, te ističe kako se posebnim propisima kao *lex specialis* u odnosu na Zakon o radu zakonodavac može ograničiti pravo na štrajk, a što u odnosu na državnu upravu i javne službe nije doneseno. Sud uspoređuje ograničenje prava na štrajk u slučaju kada država je posebnim propisima ograničila pravo na štrajk kao na primjer štrajk u Oružanim snagama Republike Hrvatske. Slijedom navedenoga VSRH zaključuje budući da ne postoji poseban propis kao *lex specialis* koji bi naveo da povećanje plaće odnosno da zahtjev za izmjenom visine osnovice i koeficijenta bi predstavljao nedopušten razlog za štrajk već se primjenjuje *lex generalis*, a to je Zakon o radu, koji također ne navodi takav zahtjev kao nedopušten. Nadalje, utvrđuje kako valja široko tumačiti pojam “zaštita gospodarskih i socijalnih prava” navedenih u članku 205. stavak 1. ZR-a, budući ZR-om nisu taksativno navedena prava koja bi predstavljala gospodarska i socijalna prava. Slijedom navedenoga, VSRH kao i prvostupanjski sud, utvrdili su da se u konkretnom slučaju radi o organiziranju i provođenju štrajka iz članka 205. stavak 1.

ZR-a, dakle da se s jedne strane radi o dopuštenom razlogu za štrajk budući pravo na plaću i povećanje plaće čini temeljeno gospodarsko i socijalno pravo zaposlenika, kao i budući se radi o štrajku iz članka 205. stavak 1. ZR-a, odnosno s obzirom da se ne radi o štrajku iz članka 205. stavak 2. ZR-a, tuženik je ovlašten organizirati i provoditi štrajk jer reprezentativnost istoga nije pretpostavka dopuštenosti štrajka u konkretnom predmetu. VSRH navodi kako je štrajk jedno od temeljnih gospodarskih i socijalnih prava koja su ustanovljena Ustavom te da je prvostupanjski sud pravilno zauzeo stav kako se isto može ograničiti posebnim propisom, kao i da je prvostupanjski sud pravilno utvrdio da isti nije donesen u odnosu na državne i javne službe te je pravilno primijenio Zakon o radu kao *lex generalis*. Također, zaključuje kako je nesporno da su sve pretpostavke koje prethode štrajku, a to je provođenja postupka mirenja, ispunjene, čime je utvrđeno kako je štrajk službenika i namještenika zakonit i dopušten.

5. ZAKLJUČAK

Pravo na štrajk i dalje je jedan od aspekata Zakona o radu o kojem se najviše raspravlja. Sindikati i stručnjaci su ga označili kao bitan dio slobode udruživanja i predmet je rasprave na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Bez prava na štrajk radnici i sindikati nemaju nikakvu snagu za obranu svojih pozicija od ekonomske i političke moći poslodavaca. Priznavanje prava na štrajk kao temeljnog ljudskog prava svakako je trijumf za težnje radnika i sindikata diljem svijeta. To je vrhunac dugog procesa borbe koji je započeo usred industrijske revolucije i nastavio se tijekom posljednja dva stoljeća. Povijesno gledano, štrajkovi su korišteni u sve ove svrhe i u mnogo više, iako je primarna svrha iza štrajkova bila, i još uvijek je, da se izvrši pritisak na poslodavca da poduzme ili odustane od poduzimanja određenih radnji vezanih uz uvjete zaposlenja. Kod definiranja štrajka u literaturi se može naići na različita shvaćanja, a jedna od obuhvatnijih definicija podrazumijeva da je štrajk industrijska akcija posloprimaca (uposlenika, radnika) koji prekidom rada pokušavaju iznuditi od poslodavca ili neke druge osobe određeni ustupak u vezi s njihovim zajedničkim interesima. Razvoj prava na štrajk može se podijeliti u tri razdoblja. Prvo razdoblje obilježavaju industrijske, odnosno građanske revolucije i traje do druge polovice 19. stoljeća. Drugo razdoblje okarakterizirano je drugom polovicom 19. stoljeća kada su sve više vidljive promjene u pogledu prava na štrajk. Naime, kroz navedeno razdoblje, više se ne događa da države sprječavaju radnike da štrajkaju, no još uvijek se dopušta poslodavcima da protiv štrajkaša primjene sankcije uslijed kršenja ugovora o radu. U ovom razdoblju vidljiv je značajan pomak, ali ovaj način postupanja ipak ne donosi značajnije pomake na bolje od prethodnog razdoblja. Treće razdoblje prava na štrajk, koje se i danas zadržalo u većini zemalja pa tako i u Republici Hrvatskoj okarakterizirano je činjenicom da pravni poredak (ustav, zakon, kolektivni ugovor) priznaje radnicima pravo na štrajk. Dakle, pravo na štrajk u ovom razdoblju postaje legalno pravo, štrajk se zakonski dopušta te poslodavci nemaju na temelju čega primijeniti bilo kakve sankcije. Naime, štrajk u ovom razdoblju ne predstavlja kršenje ugovora o radu već su za vrijeme štrajka sva osnovna prava i obveze iz ugovora o radu u stanju mirovanja.

Pravo na štrajk uređeno je međunarodnim pravnim instrumentima (aktima) UN-a, ILO-a i Europske unije. Najvažniji međunarodni pravni instrumenti UN-a koji reguliraju pravo na štrajk su Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948.) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.).

Vijeće Europe usvojilo je nekoliko pravnih instrumenata koji izravno ili neizravno reguliraju pravo na štrajk. Na neizravan način, to je pravo regulirano Europskom konvencijom o ljudskim pravima u I. dijelu koji se odnosi na prava i slobode pojedinca. Pravo na štrajk proizlazi iz prava na slobodu okupljanja i udruživanja. Zapravo, Konvencija kaže da "Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja s drugima, uključujući pravo osnivati sindikate i učlanjivati se u sindikate radi zaštite svojih interesa". Najvažniji pravni instrument koji je usvojilo Vijeće Europe je Europska socijalna povelja. Ova Povelja usvojena je 1961., a stupila je na snagu 1965. Dio Povelje koji regulira pravo na kolektivno pregovaranje izričito navodi da "radnici i poslodavci imaju pravo na kolektivnu akciju u slučajevima sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk u skladu s s obvezama koje mogu proizaći iz kolektivnog ugovora koje su stranke prethodno sklopile".

U Republici Hrvatskoj, kao i u većini komparativnih pravnih poredaka, gospodarska, odnosno socijalna svrha štrajka jedna je od bitnih pretpostavki dopuštenosti štrajka. Zakonom o radu određeno je da sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca. U sudskoj praksi Vrhovnog suda Republike Hrvatske zauzeto je pravno shvaćanje prema kojem je štrajk dopušteno pravno sredstvo samo u slučaju kolektivnog spora koji proizlazi iz sukoba interesne naravi o pitanju koje nije pravno uređeno, a reguliranje tog pitanja može biti predmetom kolektivnog ugovora. U posljednjoj presudi, vezanoj za štrajk pravosudnih službenika i namještenika, VSRH zaključuje kako se radi o dopuštenom razlogu štrajka koji je organiziran u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca. Smatra kako je to socijalno i gospodarsko pravo koje je zajamčeno Ustavom RH te navodi kako reprezentativnost nije pretpostavka dopuštenosti štrajka.

LITERATURA

1. Buklijaš, B. (2006) Kolektivno radno pravo. Pravni fakultet sveučilišta u Splitu
2. Bilić, A. i Perkušić, T. Zakonitost štrajka – QUI, QUID, QUANDO ET QUOMODO? PRAVNI VJESNIK GOD. 34 BR. 3-4.
3. Bordogna, L. i Cella, G. Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges. Dostupno na: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/102425890200800401>
4. Bodiroga-Vukobrat, N. i Laleta, S. (2007): Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europske i hrvatskom pravu, Zbornik Pravnog fakulteta, Rijeka, Vol. 28., br. 1.
5. Deakin, S., i sur. (2009): Labour Law, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
6. García, L. i Andrés, J. (2017): THE RIGHT TO STRIKE AS A FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT: RECOGNITION AND LIMITATIONS IN INTERNATIONAL LAW. Revista Chilena de Derecho, vol. 44 N° 3, pp. 781 – 804.
7. Gernigon, B. i sur.: ILO principles concerning the right to strike. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf
8. Ilić, V. (2020): Sindikati i tržište rada u Republici Hrvatskoj. Sveučilište u Dubrovniku
9. Majhosev, A. i Denkova, J. (2013): The Right to strike: International and regional legal instruments with accent of legislation in Republic of Macedonia. Vol. 1, Balkan social review.
10. Nauković, M. (2017): Konfliktni načini rješavanja radnih sporova. Sveučilište u Požegi.
11. Nugroho, A. (2013): Strike as the last resort in dispute settlement between workers and employers. The First International Conference on Law, Business and Government 2013, UBL, Indonesia
12. Potočnjak, T. (1992): Pravo na štrajk. Pravni fakultet u Zagrebu.

13. Učur, M. Đ. i Smokvina, V. (2010): Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode
Zb. Prav. fak. Rij. v. 31, br. 2, 671-701 .
14. Uzoh, B.C. (2021): Strike Action: The Only Weapon Available to
Public Sector Employees in Nigeria in their Agitation for Better Working Conditions.
Department of Sociology/Anthropology Nnamdi Azikiwe University, Awka
15. Varela, R. i Velden, S.: Introduction: Strikes and Social Conflicts.
International Labor and Working-Class History, No. 83, Spring 2013, pp. 31– 36
16. <https://www.sdlsn.hr/uskoro-odluka-sindikata/>
17. VSRH, Gž 6/2023-2 od 19.6. 2023.