

Факултет Правни

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Веће научних области правно-економских
наука

(Број захтева)

(Назив већа научне области коме се захтев
упућује)

(Датум)

ЗАХТЕВ**за давање сагласности на одлуку о прихватању теме докторске дисертације и
о одређивању ментора**

Молимо да, сходно чл. 48 ст. 5 тач. 3) Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета“ бр. 201/2018, 207/2019, 213/2020, 214/2020, 217/2020, 230/21, 232/22, 233/22 и 236/22), дате сагласност на одлуку о прихватању теме докторске дисертације:

„Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ Радноправна

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Илија (Србољуб) Цамић

2. Претходно образовање (назив и седиште факултета, студијски програм):

Универзитет у Београду – Правни факултет,
основне академске студије, Право и мастер
академске студије, Право

3. Година завршетка
-
- претходног нивоа студија: Основне академске
-
- студије: 2017.
-
- Мастер академске
-
- студије: 2019.

4. Година уписа на докторске студије:
- 2019.

5. Назив студијског програма
-
- докторских студија:

Право

6. Датум подношења пријаве
-
- докторске дисертације

28. мај 2024. године

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ:

1. Име и презиме менторке: **др Љубинка Ковачевић**

Звање: **редовна професорка**

Списак радова који квалификују менторку за вођење докторске дисертације:

1. „Неплаћени кућни рад: радноправна перспектива“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2024, стр. 39-72.
2. „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Пословни изазови*, 2024, стр. 85-133.
3. „Глобални проблеми и изазови савременог радног права“, *Правни живот*, бр. 2/3/2024, стр. 28-52.
4. „Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа“, *Радно и социјално право*, 1/2023, стр. 87-114.
5. „Gender Perspective of Development of Labour Law“, у: Carapezza Figlia, Gabriele, Kovačević, Ljubinka, Kristoffersson, Eleonor: *Gender Perspectives in Private Law*, Cham: Springer, 2023, pp. 105-127.
6. „Општи акти привредних друштава као извор радног права“, у: Душан В. Поповић (ур.), *Liber amicorum професор др Мирко Васиљевић*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 779-808.
7. „Запошљавање радника миграната – претпоставке, услови и ограничења“, *Страни правни живот*, год. 64, број 2/2020, стр. 5-25.
8. „Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 89, год. LIX, 2020, стр. 263-284.
9. „Change of employer and preservation of employment: Serbian experience in light of European law“, *Анали Правног факултета у Београду*, год. LXVII, број 2/2019, стр. 107-132 (коаутор Erika Kovács).
10. „Legal status of whistle-blowers in the Republic of Serbia: from fragmented protection of civil servants to the full-scale protection model“, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 53 E/February, 2018, стр. 107-122 (коаутори: Игор Вуковић и Вук Радовић).

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће

(назив надлежног тела факултета)

на седници одржаној 24. фебруара 2025. г. размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације јер садржи оригиналну идеју и да је од значаја за развој науке, примену њених резултата, односно развој научне мисли уопште.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Бојан Милисављевић

- Прилог
1. Одлука Наставно-научног већа о прихватању теме и одређивању ментора
 2. Извештај Комисије о оцени научне заснованости теме докторске дисертације

Напомена: Факултет доставља Универзитету захтев са прилозима у електронској форми и у једном писаном примерку за архиву Универзитета

На основу члана 26. став 1. тачка 10. Статута Универзитета у Београду - Правног факултета и члана 38. Правилника о докторским студијама на Правном факултету Универзитета у Београду из 2019. године, Наставно-научно веће Универзитета у Београду -Правног факултета, на III седници, одржаној 24. фебруара 2025. године, донело је

О Д Л У К У

Члан 1.

Прихвата се извештај Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **Илије Цамића (ДС 2019-20)** и одобрава израда докторске дисертације под насловом: „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“.

За менторку се предлаже проф. др Љубинка Ковачевић.

Члан 2.

О извршењу ове одлуке стараће се Декан Универзитета у Београду - Правног факултета.

ПРЕДСЕДНИК НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

Београд

Проф. др Бојан Милисављевић

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

На основу предлога Катедре за јавно право и одлуке управника докторских студија, а у складу с Правилником о докторским студијама Правног факултета Универзитета у Београду, одређени смо за чланове Комисије за одбрану пројекта докторске дисертације, са задатком да дамо мишљење да ли се може прихватити тема за израду докторске дисертације кандидата Илије Џамића под називом **„Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“**. Имајући у виду да је кандидат одбранио пројекат докторске дисертације дана 29. октобра 2024. године, те пошто су чланови Комисије прегледали кандидатов предлог теме, са образложењем и списком полазне литературе, подносимо Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду следећи:

РЕФЕРАТ

**СА ПОДАЦИМА О КАНДИДАТУ И ОЦЕНИ НАУЧНЕ ЗАСНОВАНОСТИ
ПРЕДЛОЖЕНЕ ТЕМЕ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ**

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији

1.1. Подаци о кандидату

Кандидат Илија С. Џамић је рођен 2. септембра 1994. године у Бору, Србија. У родном граду је завршио Основну школу „Вук Караџић“ и Гимназију „Бора Станковић“, као одличан ученик.

На Правни факултет Универзитета у Београду уписан је 2013. године, а дипломирао је 30. септембра 2017. године, са просечном оценом 9,5.

На мастер академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Јавноправни модул, под-модул Радно и социјално право, уписан је 2018. године. Овај студијски програм завршио је 26. јуна 2019. године, са просечном оценом 10, одбравивши мастер рад на тему „Развој уређивања радног времена у домаћем праву“.

Докторске академске студије из Радноправне уже научне области је уписао 2019. године. Током прве године докторских студија је положио испит Методе научно-истраживачког рада и вештина, и први докторски испит. Током друге године докторских студија положио је други део усменог докторског испита (Правна природа економских и социјалних права, и Решавање колективних радних спорова), одбранио семинарски рад и објавио чланак „Рад на даљину – правни режим пре и током пандемије КОВИД-19“.

Током студија награђен је похвалницама од стране Правног факултета за одличан успех на свакој години студија. У више наврата је био стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, Правног факултета Универзитета у Београду, Града Бора, Задужбине Миливоја Јовановића и

Луке Ћеловића, као и Фонда за младе таленте Републике Србије (стипендија „Доситеја“). На предлог Правног факултета Универзитета у Београду, као најбољи студент у генерацији са мастер академских студија 2018/19. године, додељена му је награда Фондације „Проф. др Љубица Шкаро Видојевић и проф. др Обрад Видојевић“.

Прво радно ангажовање кандидат је имао непосредно по завршетку основних академских студија у УСЦ „БОР“ у Бору, на пословима правника, где је обавио приправнички стаж и положио приправнички испит. Од 2019. године је запослен у *Serbia Zijin Copper doo*, стратешком партнеру Рударско-топионичарског басена Бор. За време обављања послова у оквиру Сектора за људске ресурсе, награђен је III наградом за најбољег појединца *Zijin Mining Group Co., Ltd* са седиштем у Кини за 2020. и III наградом за најбољег појединца *Serbia Zijin Copper doo* за 2021. годину. Од 2022. године, кандидат је распоређен у Сектору за правне послове.

Кандидат је лиценцирани посредник у Републици Србији, са обављеним посебним обукама за посредовање у области индивидуалних и колективних радних спорова, као и у области привредних спорова. Члан је Коморе медијатора Србије и Управног одбора Стронгмен савеза Србије. Говори енглески, а служи се у раду и шпанским језиком.

1.2. Подаци о радовима кандидата

Под менторством проф. др Љубинке Ковачевић, кандидат је написао мастер рад на тему **„Развој уређивања радног времена у домаћем праву“**. У раду се разматра појам радног времена, као једног од традиционално најважнијих услова рада, а све из угла развоја његовог уређивања у домаћем праву. Кандидат је покушао да на што потпунији начин запази и размотри разлоге који су утицали и који утичу и данас на уређивање радног времена. У раду је примећено да је процес уређивања радног времена у домаћем праву у корелацији са развојем савремене српске државе, односно када год је Србија привредно и политички напредовала, радно време је било скраћивано.

У оквиру испита Методе научно-истраживачког рада и вештина, кандидат је написао рад под називом **„Уређивање минималне зараде у међународном, упоредном и домаћем радном праву“**, у ком је анализиран и критички размотрен институт минималне зараде. Указано је на (све већи) јаз између минималне зараде и минималне потрошачке корпе, као и на проблеме везане за низ уговора о радном ангажовању предвиђених домаћим радним правом којима се не заснива радни однос, те за тако радно ангажована лица не важе одређене заштитне одредбе, укључујући и гаранتيју права на минималну зараду. Такође, спроведено је и емпиријско истраживање о разумевању и примени института минималне зараде, те је кандидат анализирао и коментарисао резултате тог истраживања.

Кандидат је аутор научног чланка под називом **„Рад на даљину – правни режим пре и током пандемије КОВИД-19“**, који је објављен у часопису *Право и привреда*, број 3/2021, стр. 423-449. У раду се полази од појма традиционалног рада од куће из кога се институт рада на даљину касније развио, те се утврђују разлике између њих. Кандидат је разматрао и комунитарне и међународне стандарде од значаја за ову област, уз извођење добро образложеног предлога за ратификацију Конвенције Међународне организације рада број 177 и прихватања

Препоруке Међународне организације рада број 184. Такође, у чланку је анализиран и правни режим рада на даљину током пандемије заразне болести Ковид-19, уз његово критичко преиспитивање. Закључено је да је потребно додатно оснажити комунитарне и међународне стандарде од значаја за организовање и обављање рада од куће и рада на даљину, а учињени су и умесни предлози *de lege ferenda* за унапређење домаћег законодавства у овој области, нарочито у складу с искуствима стеченим по избијању избијања пандемије.

2. Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација под називом „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“ имала би за циљ да целовито разматрање свих важнијих (пред)услова и препрека за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији. Штрајк представља привремени колективни прекид рада запослених, који се организује ради заштите њихових професионалних и економских интереса по основу рада. Због свог значаја, право на штрајк се данас сматра једним од основних социјалних права запослених, будући да између запослених (и њихових синдиката) и послодавца постоји природна напетост која се, пре свега, тиче услова рада запослених. Запослени теже да унапреде своја права и да делотворно заштите професионалне и економске интересе које остварују по основу свог рада за послодавца. Једновременно, послодавац непрестано тежи да минимизира своје трошкове, те, између осталог, стреми да умањи расходе у вези са радним ангажовањем својих запослених. Управо из тих разлога је повремено сукоб између запослених и послодавца неминован. Запослени, по правилу, штрајк организују када су сви други начини решавања насталог колективног радног спора исцрпљени. Преговори нису довели до постизања сагласности, ставови страна у спору нису хармонизовани. Штрајк, стога, представља круну антагонизма између социјалних партнера. Ступањем у штрајк, запослени покушавају да изврше економски притисак на послодавца како би он прихватио њихове захтеве, чиме би спор био окончан у корист запослених. Запослени привремено обустављају рад, спречавајући тиме послодавца да настави пословање и, последично, да остварује добит. Сврха штрајка јесте у томе да се послодавац изложи високим губицима које трпи због прекида пословања, те да се стога одлучи да уважи захтеве запослених, који ће заузврат да окончају штрајк.

Пошто је штрајк крајње средство за остваривање права запослених, законодавац, по правилу, поставља низ услова за остваривање права на штрајк. Неки од најзначајнијих су гласање о штрајку, најава штрајка и претходно прибегавање мирењу, о чему би се детаљно писало у будућој докторској дисертацији. Такође, пажња би била посвећена препрекама за делотворно остваривање права на штрајк у Србији, будући да у овом веку, у нашој држави постоји неупитна веза између остваривања права на штрајк и поступака промене власништва над капиталом, и то из разлога што је највећи број штрајкова организован управо поводом приватизације. Поред класичне борбе за боље (економске) услове рада, као разлози за организовање штрајкова су навођени и „спречавање пропадања“ предузећа, односно „наставак рада и производње“, поштовање потписаног купопродајног уговора или чак прекид приватизације. Привођењем крају поступака приватизације, а делимично и због присутне деиндустријализације, број организованих штрајкова опада, посебно што се

запослени у приватном сектору све ређе колективно конфронтирају са послодавцима, између осталог, и због наклоности државе ка страним инвеститорима и повећања конкуренције на тржишту рада, условљене високом стопом незапослености. Једновременно, запослени у јавном сектору су организовали штрајкове са променљивим успехом. Стога се запослени све више одлучују за друге активности у циљу заштите својих права и интереса, најчешће на тзв. јавне протесте, који се организују ван пословних просторија послодаваца, и то на начин да до прекида рада (и штрајка) код послодавца, по правилу, не долази. Такође се примећује пораст броја штрајкова у мањим срединама у односу на насељеније градове - традиционалне индустријске центре и значајан (незаконит) уплив јавне власти у решавање колективних радних спорова, најчешће у циљу одржавања социјалног мира и стварања привида задовољства социјалних партнера. Приметна је и зависност већег броја синдиката од послодаваца, што додатно дестимулише организовање штрајкова. Напоследку, значајна препрека за остваривање права на штрајк је и ригидно законодавство, које ни после више од деценије дугих покушаја израде новог закона о штрајку, остаје непромењено до данас. Кандидат сматра да су описане тенденције управо последица економског и политичког заокрета ка неолиберализму, уз подстицање интензивне флексибилизације рада. У том смислу, кандидат полази од поставке о неопходности обезбеђивања суштинске независности синдиката и доношења новог закона о штрајку, уз уважавање потребе запослених за организовањем штрајкачке страже и бојкота, и потребе послодаваца за уживањем права на одбрамбено искључење са рада.

У раду би било критички преиспитано и законско правило да право на синдикално организовање и учешће у штрајку имају само запослени, за разлику од лица ангажованих за рад ван радног односа. Предмет критичког преиспитивања било би и решење по коме се поставља ограничење места окупљања учесника у штрајку на круг предузећа, а поставило би се и питање оправданости обавезног мирења пре и за време штрајка, као и широко одређеног круга делатности које потпадају под посебан режим штрајка, у којима се захтева обезбеђивање минимума процеса рада пре отпочињања штрајка. Кандидат сматра да такво ригидно нормирање умногоме одузима од ефикасности штрајку, због чега би у читавој овој области давао предлоге *de lege ferenda*.

Свестан значаја бројних предуслова за делотворно остваривање права на штрајк, своја разматрања кандидат би почео са питањем права на рад и појмовима радника и запосленог. Ово из разлога што у домаћем позитивном праву члан синдиката, али и титулар права на штрајк, може бити искључиво запослени, што практично значи да друга радно ангажована лица не могу законито организовати нити учествовати у (законитом) штрајку. Зато је битно направити дистинкцију између појма запосленог, који обавља посао у радном односу, од осталих радника, који су ангажовани по неком другом правном основу. Посебно занимљивим кандидату се учинило питање радника који раде посредством информационо-комуникационих технологија и тешкоће правног квалификовања таквог рада. Имајући у виду све већу флексибилизацију рада и последично повећање броја радника који немају закључен уговор о раду, неминовно је дошло и до сужавања круга радника који уживају право на штрајк. У сврху правилног разматрања теме докторске дисертације, сагледала би се два могућа решења постојеће дискрепанције – или сузити круг радника који обављају рад ван радног односа, или проширити круг титулара права на штрајк. Кандидат је ближи првом становишту, и то тако што би у домаћем радном праву били укинута уговор о привременим и

повременим пословима и уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Уместо првог, кандидат би предложио заснивање радног односа на основу уговора о раду на одређено време, а уместо другог заснивање радног односа на основу уговора о приправничком раду. Такође, кандидат правилно идентификује и потребу увођења јасне законске дефиниције радног односа и доследне примене теста за проверу постојања радног односа, којим би се утврђивало да ли је у конкретном случају радни однос прикривен неким другим, симулованим правним послом или не, слично поступку сертификације уговора о раду који постоји у италијанском праву.

Како је у домаћем праву синдикат један од организатора штрајка, кандидат би разматрао и најважније аспекте синдиката, уз трагање за одговором на питање оправданости признавања запослених за искључиве титуларе права на чланство у синдикату. Детаљно би били размотрени и услови за стицање својства репрезентативности синдиката, са посебним нагласком на позитивноправном решењу које предвиђа изузетно висок праг потребног броја чланова за утврђивање репрезентативности синдиката. Пошто само репрезентативни синдикат може учествовати у преговарању за закључивање колективног уговора, ово питање добија на значају. Кандидат Џамић констатује да се синдикати, да би остварили тај захтеван квантитативни услов, „довијају“ чак и на неетичке и незаконите начине, злоупотребом института синдикалних приступница. Како се у случају истовременог чланства запосленог у више синдиката првенство има дати последњој потписаној приступници, чест је случај потписивања „бланко“ приступница, без уношења датума приступања синдикату од стране запосленог. Варијетет претходне злоупотребе би било потписивање двају или више примерака синдикалне приступнице, од којих се један попуњава правилно и реализује, а други се „складишти“, без навођења датума. Синдикат касније, по потреби, попуњава овај део приступнице, стварајући привид да је запослени приступио синдикату касније но што заправо јесте. Такође, синдикати редовно организују поновно потписивање приступница већ постојећих чланова, ради постизања истог циља. Аналогно описаном, могуће је да у вези са поступком преиспитивања утврђене репрезентативности, синдикат антидатира синдикалне приступнице нових чланова, како би оне биле узете у обзир приликом утврђивања испуњености квантитативних услова, иако ти запослени нису били чланови синдиката на дан „пресека стања“. Дешава се и то да су синдикати код истог послодавца у дослуху, те у случају поступка преиспитивања утврђене репрезентативности једног од њих, део чланова другог синдиката приступа њему како би он испунио услов за репрезентативност у погледу броја чланова. Овде кандидат не спори право сваког запосленог да иступи из синдиката за који сматра да не представља његове интересе на одговарајући начин и да се учлани у други синдикат, као ни право запосленог да једновременно буде члан двају или више синдиката, већ се примећује организовано масовно „ротирање“ чланова из једног у други синдикат, ради изигравања услова прописаних законом.

Разматрала би се и удружења послодаваца, симетрично синдикатима. То из разлога што индустријске акције запослених, а пре свих штрајк, могу бити усмерене према удружењу послодаваца, и обрнуто, удружење послодаваца може искључити са рада запослене који не учествују у штрајку, што тренутно није случај у позитивном домаћем праву, али би ово питање свакако било анализирано у посебном делу дисертације. Проблематизовала би се питања материјалноправних услова за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца, при чему се

учава изостанак квалитативних услова, те би кандидат дао критику двоструког квантитативног услова за репрезентативност удружења послодаваца. Такво решење, по мишљењу кандидата, не доприноси, већ само отежава успостављање индустријске демократије у Србији.

Колективно преговарање претходи закључивању колективног уговора. Истовремено је то период када најчешће долази и до (интересног) колективног радног спора, ради чијег решавања се, по правилу, прибегава штрајку. Стога, из угла теме дисертације би се ушло у разматрање права на колективно преговарање. У пројекту дисертације је, притом, констатована незаинтересованост послодаваца за учешће у преговарању због погрешног уверења да се тиме не може остварити никаква корист, као и непостојања санкција за избегавање учешћа у преговорима. И када узму учешће, послодавци често преговарају без праве намере да се дође до договора и закључи колективни уговор са репрезентативним синдикатом. Поврх свега, у условима антисиндикалне дискриминације, догађа се да послодавци симулују колективно преговарање са синдикатом који је, заправо, под њиховом посредном контролом.

Колективни радни спорови се јављају када природна тензија између синдиката и послодавца оствари свој пун потенцијал. Они представљају стање које најчешће не може да се разреши непосредним преговорима између социјалних партнера. Субјекти колективног радног спора због тога прибегавају посебним методима за њихово решавање. Поред могућности да се спор реши судским путем, субјектима је на располагању низ вансудских метода, које се у основи деле на методе мирног решавања колективних радних спорова и методе индустријске акције, од којих је најчешћи штрајк. Кандидат би направио дистинкцију између мирења, у коме миритељ не даје (формалне) предлоге за решавање колективног радног спора, посредовања, где посредник даје формалне предлоге али они нису обавезујући, и арбитраже, у којој арбитар, по правилу, решава спор на квазисудски начин. У дисертацији би били размотрени и изузеци од наведених правилности, уз образложење предлога за увођење обавезне арбитраже као алтернативе праву на штрајк у виталним делатностима. Разматрале би се и могућности мирног решавања колективних радних спорова у домаћем праву, са нагласком на надлежности и значај Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Несумњиво је да њено образовање представља значајан напредак у овој области. Исто тако, кандидат је мишљења да је требало предвидети шире надлежности Агенције, односно омогућити и арбитражно решавање колективних радних спорова.

У случају да социјални партнери не успеју да изнађу решење колективног радног спора применом метода мирног решавања, или на првом месту уопште не желе њихову примену, постоји могућност прибегавања колективном деловању, најчешће штрајку. Остварујући своје право на штрајк, запослени престају да обављају рад за послодавца, та њихова обавеза је суспендована, исто као и обавеза послодавца да запосленима исплаћује зараду. Уговор о раду се не примењује у свом основном, најзначајнијем делу, а тиме се у прошлости доводило у питање и само опстајање радног односа. Ипак, признавањем права на штрајк и његовом заштитом најзначајнијим стандардима Организације уједињених нација, Међународне организације рада и Савета Европе, ово право постаје најзначајнији механизам борбе запослених за унапређење услова рада. Управо тај значај представља разлог зашто би се кандидат посветио праву на штрајк, као средишњој теми будуће докторске дисертације. Такође, кандидат примећује промену концепта штрајка до које је дошло са променом државног уређења, укидањем монархије и

политичког плурализма 1944. године, уз повратак на класичан концепт права на штрајк 1991. године. Даље, кандидат би разматрао субјекте права на штрајк у позитивном праву и констатовао својеврсни хибридни систем субјеката – синдиката и већине запослених. Презентовао би и листу радноправних, грађанскоправних и казненоправних последица законитог и незаконитог штрајка, симетрично. То из разлога што истоврсно понашање запослених може да произведе дијаметрално супротне правне последице у зависности од тога да ли је штрајк организован у складу са законом или не. Тако се учеснику у законитом штрајку не може отказати уговор о раду, док се у случају незаконитог штрајка може отказати уговор, уз утврђивање грађанскоправне одговорности учесника за (не)материјалну штету коју претрпи послодавац. На послетку, били би размотрени и изгледи за делотворно остваривање права на штрајк у Србији.

Кандидат би обрадио и институт штрајкачке страже, њен појам, однос са правом на штрајк и битна обележја, зато што сматра да организовање штрајкачке страже може допринети делотворности самог штрајка. Истиче се да је основни, суштински циљ штрајкачке страже вршење притиска на послодавца са којим је организатор штрајкачке страже (и штрајка) у колективном радном спору, и то тако што ће се успоставити додатна солидарност међу запосленима, али и стећи подршка шире јавности. Будући да штрајкачка стража није призната у домаћем позитивном праву, кандидат би покушао да идентификује могуће разлоге за такво поступање законодавца, пре свега разматрајући политичку ситуацију у земљи у време доношења Закона о штрајку од 1996. године, као и раскорак између законских решења и праксе организовања штрајкачких стража у Србији.

Такође би се размотрило и право на бојкот. Кандидат би одредио његов појам и битна обележја, правећи разлику између примарног и секундарног бојкота, уз теоријске анализе врста бојкота. Аналогно праву на штрајкачку стражу, било би предложено признање права на бојкот у домаћем праву, уз аргументе за увођење тог *novum*-а.

Из угла једнакости средстава радне борбе, овде би била размотрена и најважнија питања у вези с правом на искључење са рада. Кандидат би дефинисао однос права на искључење са рада и права на штрајк, те би испитао битна обележја овог права – привремени прекид рада послодавца, усмереност и циљеве искључења са рада. У пројекту дисертације је, притом, примећено да оправдање може имати само одбрамбено искључење са рада, док се чини да исто не важи за првенствено (офанзивно) или накнадно (реторзионо) искључење са рада. Ово зато што је послодавац већ економски и правно доминантна страна радног односа, те би једнакост преговарачких моћи социјалних партнера била угрожена евентуалним признавањем првенственог или накнадног искључења са рада. Како у домаћем позитивном праву није признато право на искључење са рада ни у једном варијетету, кандидат би изнео разлоге и објашњења за (поновно) признање овог права.

Планирано је и емпиријско истраживање о разумевању и уживању права на штрајк од стране радника. Ово стога што кандидат сматра да непознавање законских могућности може бити један од важнијих разлога скромне заинтересованости радника у Србији за радну борбу, што је хипотетички оквир планираног истраживања. Такође, велики број радника се све чешће уздржава од колективног конфронтирања са послодавцем. Кандидат је, при томе, свестан ограничења индикатора који ће послужити за доказивање изнетих тврдњи, пре свега у делу утицаја одређених спољних чинилаца, као што је лоша економска

ситуација у земљи. За потребе овог истраживања користио би се квантитативни метод помоћу упитника, и то у виду интернет анкете. Ставови испитаника би се мерили помоћу Ликертове скале, а прикупљени подаци би били обрађени помоћу програма SPSS. Након спровођења емпиријског истраживања, кандидат би анализирао и тумачио добијене резултате, уз давање својих запажања и закључака.

Циљ будуће дисертације је одређен њеним предметом. Стога, сагледавајући позитивна законска решења, кандидат би уочио све неопходне предуслове и услове за остваривање права на штрајк у Републици Србији, изнео њихове критике и дао предлоге *de lege ferenda*. Имајући у виду да искључиво запослени могу бити учесници у штрајку, кандидат би поклатио пажњу значајном питању прављења разлике и повлачења граница између појма запосленог, на једној, и свих других радно ангажованих лица, на другој страни. Посебно би се указало на тешкоћу правног квалификовања радника који рад обављају уз помоћ информационо-комуникационих технологија. Такође, кандидат би дао низ предлога *de lege ferenda* у циљу проширења круга титулара права на штрајк, чиме би се засигурно повећала ефикасност штрајка у пракси. Како одлуку о ступању у штрајк код послодавца може донети, поред већине запослених, и било који синдикат, из угла теме би били размотрени сви традиционално важни аспекти синдиката, те би кандидат дао пресек комплексног положаја синдиката у Републици Србији, констатујући притом горуће проблеме са којима се синдикати тренутно суочавају и могуће изгледе за њихову будућност. Кандидат је мишљења да је битно указати и на најзначајнија питања везана за удружења послодаваца, пошто је штрајк често усмерен, управо, према удружењу послодаваца.

Биле би испитане и могућности за унапређење колективног преговарања, као и начини решавања колективних радних спорова, алтернативни организовању штрајка. На тај начин би они могли да се пореде, уз оцену о предностима и манама једних у односу на друге. Средишње целине будуће дисертације биле посвећене питању штрајка. Наиме, првенствено би била анализирана постојећа законска решења, у циљу давања конструктивне критике и предлога *de lege ferenda* који би могли довести до делотворнијег остваривања права на штрајк у домаћем праву. Кандидат би проблематизовао решења око којих постоји највећи број спорова у пракси: 1) могућност да нерепрезентативан синдикат донесе одлуку о организовању штрајка; 2) апсурд решења по коме не постоји обавеза гласања о штрајку уколико одлуку доноси синдикат, макар он био и нерепрезентативан; 3) адекватност ограничавања места окупљања учесника у штрајку на круг предузећа; 4) целисходност обавезног мировања у општем режиму штрајка, као и за време штрајка; 5) проблематика правне квалификације делатности од јавног интереса; 6) оправданост једностраног утврђивања минимума процеса рада и једностраног одређивања запослених који обављањем послова обезбеђују минимум процеса рада.

3. Опис садржаја (структуре) по поглављима

3.1. Садржај дисертације

Докторска дисертација под називом „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“ била би сачињена из следећих делова:

УВОД

- предмет истраживања
- циљ истраживања
- научна и друштвена релевантност теме
- методолошки оквир
- главне хипотезе

Први део

ПРАВО НА РАД

1. Појам радника

2. Подређен рад за другог

2.1. Индивидуални радни однос

2.1.1. Појам

2.1.1.1. Битна обележја индивидуалног радног односа

2.1.1.1.1. Добровољност

2.1.1.1.2. Лично обављање посла

2.1.1.1.3. Плаћеност

2.1.1.1.4. Правна подређеност (субординација)

2.1.1.2. Друга обележја индивидуалног радног односа

2.1.1.2.1. Интегрисаност радника у организовани процес рада

2.1.1.2.2. Трајност радног односа

2.1.2. Субјекти

2.1.2.1. Запослени

2.1.2.1.1. Појам запосленог

2.1.2.1.2. Разлика између појма запосленог и појма радника

2.1.2.1.3. Проблем положаја запослених ангажованих посредством агенције за привремено запошљавање

2.1.2.1.4. Дељење запослених и дељење посла

2.1.2.2. Послодавац

2.1.2.2.1. Појам послодавца

2.1.2.2.2. Врсте послодавца

2.1.2.2.2.1. Уводне напомене

2.1.2.2.2.2. Послодавац – субјект приватног права

2.1.2.2.2.2.1. Општа разматрања

2.1.2.2.2.2.2. Агенција за привремено запошљавање као послодавац

2.1.2.2.2.2.3. Дигитална платформа као послодавац

2.1.2.2.2.3. Послодавац у јавном сектору

2.1.2.2.2.3.1. Држава као послодавац

2.1.2.2.2.3.2. Аутономна покрајина као послодавац

- 2.1.2.2.2.3.3. Јединица локалне самоуправе као послодавац
- 2.1.2.2.2.3.4. Јавно предузеће као послодавац
- 2.1.2.2.2.3.5. Јавна служба као послодавац

2.2. Колективни радни однос

- 2.2.1. Појам колективног радног односа
- 2.2.2. Субјекти колективног радног односа – уводне напомене
- 2.2.3. Садржина колективног радног односа
- 2.2.4. Колективни радни однос као оквир за остваривање колективних радних права

3. Независан рад за другог

3.1. Појам и облици независног рада за другог

- 3.1.1. Појам независног рада за другог
- 3.1.2. Облици независног рада за другог
 - 3.1.2.1. Независни рад samozапослених лица
 - 3.1.2.2. Економски зависни рад samozапослених лица
 - 3.1.2.3. Привидни независни рад
 - 3.1.2.4. Привремени рад
 - 3.1.2.5. Повремени рад
 - 3.1.2.5.1. Уводна разматрања
 - 3.1.2.5.2. Рад по позиву
 - 3.1.2.5.3. Рад с нултим радним временом
 - 3.1.2.5.4. Сезонски рад
 - 3.1.2.6. Рад посредством информационо-комуникационих технологија
 - 3.1.2.6.1. Општа разматрања
 - 3.1.2.6.2. Тешкоћа правног квалификовања рада уз помоћ информационо-комуникационих технологија
 - 3.1.2.6.3. Платформски рад
 - 3.1.2.6.3.1. Појам платформског рада
 - 3.1.2.6.3.2. Врсте платформских радника
 - 3.1.2.6.3.2.1. Хонорарни радници („фриленсери“)
 - 3.1.2.6.3.2.2. Лажно samozапослени радници
 - 3.1.2.6.3.3. Предлози могућих решења статуса платформских радника

3.2. Имају ли samozапослена лица потребу за посебном радноправном заштитом?

Други део СИНДИКАТ

1. Слобода удруживања

2. Слобода синдикалног удруживања

- 2.1. Нормативна садржина слободе синдикалног удруживања
- 2.2. Место слободе синдикалног удруживања у корпусу људских права и основних слобода

2.3. Међународни стандарди од значаја за заштиту слободе синдикалног удруживања

2.3.1. Место заштите слободе синдикалног удруживања у актима Организације уједињених нација

2.3.1.1. Општа декларација о правима човека

2.3.1.2. Међународни пакт о грађанским и политичким правима

2.3.1.3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима

2.3.2. Акти Међународне организације рада и пракса уговорних надзорних тела

2.3.2.1. Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права

2.3.2.2. Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање

2.3.2.3. Резолуција о синдикалним правима и слободама и њиховом односу са грађанским слободама

2.3.2.4. Конвенција бр. 135 и Препорука бр. 143 о радничким представницима

2.3.2.5. Конвенција бр. 151 о радним односима (јавне службе)

2.3.2.6. Декларација о основним принципима и правима на раду

2.3.2.7. Пракса Комитета за слободу удруживања

2.3.2.8. Пракса Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОР од значаја за уживање и заштиту слободе синдикалног удруживања

2.4. Стандарди Савета Европе од значаја за заштиту слободе синдикалног удруживања

2.4.1. Садржина слободе синдикалног удруживања у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода

2.4.2. Пракса Европског суда за људска права

2.4.3. (Ревидирана) европска социјална повеља

2.4.4. Пракса Европског комитета за социјална права

2.5. Позитиван вид слободе синдикалног удруживања

2.5.1. Појам

2.5.2. Питање титулара слободе удруживања

2.5.2.1. Индивидуална слобода удруживања

2.5.2.2. Колективна слобода удруживања

2.6. Негативан вид слободе синдикалног удруживања

2.6.1. Појам

2.6.2. Допуштеност клаузуле нечланства у синдикату у индивидуалном уговору о раду

2.6.3. Допуштена ограничења синдикалне слободе

3. Начела синдикалног удруживања

3.1. Начело вертикалног синдикалног удруживања

3.1.1. Начело струковног удруживања

3.1.2. Начело гранског удруживања

3.1.3. Начело општег удруживања

3.2. *Начело хоризонталног синдикалног удруживања*

4. Појам синдиката

5. Историјски развој синдиката

5.1. *Општа историја синдиката*

5.1.1. Зачеци синдиката и њихова борба за опстанак

5.1.1.1. Средњовековне гилде и настанак синдиката

5.1.1.2. Забране удруживања радника и прогон

синдиката

5.1.2. Укидање забране удруживања радника и даљи развој

синдиката

5.1.2.1. Општа разматрања

5.1.2.2. Развој начела гранског и општег удруживања

5.1.2.3. Различити планови синдикалног деловања – од штрајкова до њиховог избегавања

5.1.3. Признање слободе синдикалног удруживања

5.1.3.1. Јачање синдиката и наставак борбе за побољшање услова рада

5.1.3.2. Оснивање политичких странака и улазак удруженог радништва у политику

5.2. *Развој оснивања и уређивања синдиката у Србији*

5.2.1. Зачеци синдикализма и појава првих синдиката у Србији (1881-1918)

5.2.1.1. Општа разматрања

5.2.1.2. Закон о зборовима и удружењима (1881)

5.2.1.3. Први синдикати и почетак синдикалне борбе

5.2.1.4. Закон о радњама (1910)

5.2.2. Синдикати у међуратном периоду (1918-1941)

5.2.2.1. Општа разматрања

5.2.2.2. Успон синдикализма и развој синдикалне борбе

5.2.2.3. Закон о заштити радника (1922)

5.2.2.4. Закон о радњама (1931)

5.2.3. Синдикати у периоду административног и самоуправног социјализма (1944-1991)

5.2.3.1. Период изградње новог система и обнове земље – губитак аутономије синдиката

5.2.3.2. Синдикати у периоду успостављања радничког самоуправљања

5.2.3.3. Закон о удруженом раду (1976)

5.2.3.4. Синдикати у периоду привредне стагнације и пропасти самоуправљања

5.2.4. Синдикати у периоду транзиције и демократских промена (1991-2023)

6. Функције синдиката

6.1. *Унутрашње функције*

6.1.1. Услужна функција

6.1.2. Функција демократизације

6.1.3. Функција социјалне заштите

6.2. Спољашње функције

- 6.2.1. Функција утицаја на регулисање тржишта
- 6.2.2. Политичка функција - однос синдиката према држави
- 6.2.3. Однос синдиката према међународним организацијама

7. Статусни и организациони апсекти оснивања и деловања синдиката

7.1. Оснивање синдиката

- 7.1.1. Услови за оснивање синдиката
- 7.1.2. Квантитативни услови за оснивање синдиката и њихова (не)оправданост

7.2. Сврха регистрације синдиката

7.3. Извори финансирања синдиката и њихов међусобни однос

- 7.3.1. Допуштени извори финансирања синдиката
- 7.3.2. Недопуштени извори финансирања синдиката

7.4. Унутрашње уређење синдиката

7.5. Синдикат као носилац преговарачких права у колективном радном односу

- 7.5.1. Модел репрезентативног синдиката
- 7.5.2. Модел већинског синдиката

7.6. Право синдиката на удруживање

- 7.6.1. Удруживање синдиката у федерације
- 7.6.2. Удруживање синдиката у конфедерације

7.7. Распуштање синдиката

8. Правни режим синдиката у домаћем праву

8.1. Појам синдиката

- 8.1.1. Дефиниција синдиката у домаћем позитивном праву
- 8.1.2. (Не)оправданост законског признавања запослених за искључиве титуларе права на чланство у синдикату

8.2. Услови за оснивање синдиката

- 8.2.1. Усвајање општег акта синдиката
- 8.2.2. Именовање чланова органа синдиката

8.3. Поступак и надлежност за регистрацију синдиката

8.4. Правна способност синдиката

- 8.4.1. Начин стицања правне способности синдиката
- 8.4.2. Садржина правне способности синдиката

8.5. Услови за утврђивање репрезентативности синдиката

- 8.5.1. Материјалноправни услови
 - 8.5.1.1. Квалитативни услови
 - 8.5.1.1.1. Демократичност и демократске вредности синдиката
 - 8.5.1.1.2. Независност синдиката
 - 8.5.1.1.2.1. Дефинисање независности синдиката
 - 8.5.1.1.2.2. Како обезбедити стварну независност синдиката?
 - 8.5.1.1.3. Финансијска независност синдиката
 - 8.5.1.1.3.1. Како обезбедити финансијску независност синдиката?
 - 8.5.1.1.3.2. Клаузула *check-off* и њена веза са антисиндикалном дискриминацијом

8.5.1.2. Квантитативни услови

8.5.1.2.1. Позитивноправно решење и његово тумачење

8.5.1.2.2. Критика квантитативних услова у светлу међународних радних стандарда

8.5.1.2.3. Злоупотребе синдикалних приступница

8.5.1.2.3.1. Потписивање „бланко“ синдикалних приступница

8.5.1.2.3.2. Потписивање два или више примерака синдикалних приступница

8.5.1.2.3.3. Поновно потписивање синдикалних приступница већ постојећих чланова

8.5.1.2.3.4. Антидатирање синдикалних приступница

8.5.1.2.3.5. „Ротација“ чланства између синдиката ради стицања својства репрезентативности

8.5.2. Формалноправни услови - надлежни субјекти и поступак за утврђивање репрезентативности синдиката

8.5.2.1. Послодавац

8.5.2.1.1. Општа разматрања

8.5.2.1.2. Непоступање послодавца по захтеву за утврђивање репрезентативности синдиката

8.5.2.1.3. Утврђивање репрезентативности синдикату који не испуњава услове

8.5.2.2. Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

8.5.2.2.1. Општа разматрања

8.5.2.2.2. Важније препреке за делотворан рад Одбора

8.5.2.3. Министар надлежан за послове рада

8.5.2.4. Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката

8.6. Преиспитивање утврђене репрезентативности

8.7. Распуштање и забрана синдиката

8.8. Услови за рад синдиката

8.9. Посебна радноправна заштита синдикалних представника

8.10. Положај синдиката у Републици Србији – тренутно стање и изгледи за будућност

8.10.1. Општа разматрања

8.10.2. Пад стопе синдикализације и неартикулисаност радничких интереса

8.10.3. Зависност, пасивност и немоћ синдиката

8.10.4. Могућности и перспектива развоја синдиката у будућности

Трећи део

УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВАЦА

1. Појам

2. Слобода удруживања послодаваца

2.1. Општа разматрања

2.2. Сличности и разлике у остваривању и заштити слободе удруживања послодаваца у односу на запослене

2.3. Акти Међународне организације рада

2.3.1. Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права

2.3.2. Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање

2.3.3. Декларација о основним принципима и правима на раду

2.4. Стандарди Савета Европе од значаја за заштиту слободе удруживања послодаваца

2.4.1. Непосредна заштита слободе удруживања послодаваца у светлу члана 11. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода

2.4.2. (Ревидирана) европска социјална повеља

2.5. Позитиван вид слободе удруживања послодаваца

2.6. Негативан вид слободе удруживања послодаваца

3. Начела удруживања послодаваца

3.1. Гранско (индустријско) начело

3.2. Територијално начело

3.3. Конфедерације удружења послодаваца

4. Функције удруживања послодаваца

4.1. Унутрашње функције

4.1.1. Функција саветовања и информисања

4.1.2. Функција координације

4.1.3. Заштитна функција – оснивање фонда солидарности

4.2. Спољашње функције

4.2.1. Представљање чланова удружења послодаваца и промоција њихових интереса

4.2.1.1. Општа разматрања

4.2.1.2. Колективно преговарање – уводне напомене

4.2.2. Однос удружења послодаваца према међународним организацијама

5. Историјски развој удружења послодаваца

5.1. Зачеци удружења послодаваца и период њихове забране

5.2. Почетак колективног преговарања и укидање забране удруживања послодаваца

5.3. Признање слободе удруживања послодаваца

6. Удружење послодаваца у домаћем праву

6.1. Кључни аспекти развоја удружења послодаваца

6.2. Оснивање удружења послодаваца

6.2.1. Усвајање општег акта и именовање чланова органа удружења послодаваца

6.2.2. Оправданост постављања квантитативних услова за оснивање удружења послодаваца

6.3. Правна способност удружења послодаваца

- 6.3.1. Начин стицања правне способности удружења послодаваца
- 6.3.2. Садржина правне способности удружења послодаваца
- 6.4. *Репрезентативност удружења послодаваца*
 - 6.4.1. Надлежни субјекти за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца
 - 6.4.2. Утврђивање репрезентативности
 - 6.4.2.1. Материјалноправни услови
 - 6.4.2.1.1. Квалитативни услови
 - 6.4.2.1.1.1. Изостајање квалитативних услова за репрезентативност удружења послодаваца у домаћем праву
 - 6.4.2.1.1.2. Предлози *de lege ferenda*
 - 6.4.2.1.2. Квантитативни услови
 - 6.4.2.1.2.1. Појам
 - 6.4.2.1.2.2. Критика двоструког квантитативног услова у светлу међународних радних стандарда
 - 6.4.2.2. Формалноправни услови
 - 6.4.3. Преиспитивање утврђене репрезентативности
- 6.5. *Распуштање и забрана удружења послодаваца*
- 6.6. *Положај и изгледи за будућност удружења послодаваца у Републици Србији*
 - 6.6.1. Општа разматрања
 - 6.6.2. Зависност, пасивност и немоћ удружења послодаваца
 - 6.6.3. Могућности и перспектива развоја удружења послодаваца у будућности

Четврти део

ПРАВО НА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

1. Појам колективног преговарања

- 1.1. *Појам колективног преговарања у ужем смислу*
- 1.2. *Појам колективног преговарања у ширем смислу*

2. Колективно преговарање као вид социјалног дијалога и претпоставка индустријске демократије

3. Начела колективног преговарања

- 3.1. *Начело слободе колективног преговарања*
- 3.2. *Начело поверења и колективног преговарања у доброј вери*
- 3.3. *Начело подстицаја колективног преговарања од стране државе*
- 3.4. *Начело супсидијарности*

4. Однос права на колективно преговарања са другим радним правима

- 4.1. *Однос права на колективно преговарање са индивидуалним радним правима*
- 4.2. *Однос права на колективно преговарање са другим колективним радним правима*

5. Субјекти колективног преговарања

- 5.1. *Начела бипартизма и трипартизма као основа колективног преговарања*

5.2. Субјекти колективног преговарања у општем режиму колективног преговарања

5.3. Субјекти колективног преговарања у посебном режиму колективног преговарања

6. Нивои колективног преговарања

6.1. Колективно преговарање на нивоу послодавца

6.2. Колективно преговарање на нивоу гране, групе, подгрупе, делатности, аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе

6.3. Колективно преговарање на националном нивоу

6.4. Колективно преговарање на европском нивоу

6.5. Колективно преговарање на транснационалном нивоу

7. Право на колективно преговарање у Републици Србији

7.1. Субјекти колективног преговарања у Републици Србији

7.1.1. Важећа законска решења у Републици Србији и њихово критичко преиспитивање

7.1.2. Субјекти колективног преговарања у општем режиму радних односа

7.1.3. Субјекти колективног преговарања у посебном режиму радних односа

7.1.3.1. Општа разматрања

7.1.3.2. Особености у погледу субјеката колективног преговарања у јавним предузећима

7.1.3.3. Особености у погледу субјеката колективног преговарања у установама јавних служби

7.1.3.4. Особености у погледу субјеката колективног преговарања у државним органима

7.2. Препреке за делотворно остваривање права на колективно преговарање у Републици Србији

7.2.1. Тенденција избегавања колективног преговарања од стране послодаваца

7.2.1.1. Разлози за избегавање колективног преговарања на страни послодаваца

7.2.1.1.1. Незаинтересованост послодаваца за учешће у преговарању због погрешног уверења да се тиме не може остварити корист

7.2.1.1.2. Изостанак (правних и ванправних) санкција за неучешће у колективном преговарању

7.2.1.2. Могућности за подстицање послодаваца на учешће у колективном преговарању

7.2.2. Тенденција учествовања послодаваца у колективном преговарању без намере закључења колективног уговора

7.2.3. Незаконито уплитање јавне власти у колективно преговарање

7.2.4. Симуловање колективног преговарања

8. Појам колективног уговора

9. Правна природа колективног уговора

9.1. Уговорне концепције

- 9.1.1. Концепција уговора у корист трећег лица
- 9.1.2. Концепција заступања
- 9.1.3. Концепција уговора по приступу
- 9.1.4. Концепција *sui generis* уговора
- 9.2. Вануговорне (статусне) концепције
 - 9.2.1. Концепција нормативног уговора
 - 9.2.2. Концепција уније
 - 9.2.3. Концепција закона у материјалноправном смислу
- 9.3. Мешовите концепције

10. Предмет колективног уговора

- 10.1. Нормативни део колективног уговора
 - 10.1.1. Предмет нормативног дела колективног уговора
 - 10.1.1.1. Питање зараде и осталих примања запослених
 - 10.1.1.2. Питање радног времена и одмора
 - 10.1.1.3. Остали услови рада
 - 10.1.2. Дејство нормативног дела колективног уговора
 - 10.1.2.1. Општа разматрања
 - 10.1.2.2. Домен примене нормативног дела колективног уговора *ratione personae*
- 10.2. Облигациони део колективног уговора
 - 10.2.1. Предмет облигационог дела колективног уговора
 - 10.2.1.1. Клаузуле синдикалне сигурности
 - 10.2.1.1.1. Клаузула затворене радње (*closed shop*)
 - 10.2.1.1.2. Клаузула хола за запошљавање (*hiring hall*)
 - 10.2.1.1.3. Клаузула синдикалне радње (*union shop*)
 - 10.2.1.1.4. Клаузула агенцијске радње (*agency shop*)
 - 10.2.1.1.5. Допуштеност клаузула синдикалне сигурности
 - 10.2.1.1.6. Ставови надзорних тела по питању допуштености и примене клаузула синдикалне сигурности
 - 10.2.1.2. Клаузуле очувања радног мира
 - 10.2.1.3. Клаузула продужења важности колективног уговора

- 10.2.2. Дејство облигационог дела колективног уговора

11. Врсте колективних уговора и њихов међусобни однос

- 11.1. Колективни уговор код послодавца
- 11.2. Посебан колективни уговор
- 11.3. Општи колективни уговор
- 11.4. Наднационални колективни уговор
- 11.5. Међусобни однос колективних уговора у светлу начела повољности за запослене
 - 11.5.1. Начело аутономије и сукоб регулисања колективних уговора различитих нивоа
 - 11.5.1.1. Мерило хијерархије

- 11.5.1.2. Мерило *in melius*
- 11.5.1.3. Мерило специјалности
- 11.5.1.4. Мерило *lex posterior – lex prior*
- 11.5.2. Начело хијерархије и сукоб надлежности колективних уговора различитих нивоа
 - 11.5.2.1. Мерило искључиве надлежности
 - 11.5.2.2. Мерило искључене надлежности
 - 11.5.2.3. Мерило *prior in tempore, prior in iure*

12. Закључење колективног уговора

13. Форма и регистрација колективног уговора

14. Проширење дејства колективног уговора

- 14.1. Појам
- 14.2. Правна природа проширеног дејства колективног уговора
- 14.3. Прихватљивост наметања колективног уговора послодавцима који нису његови потписници
- 14.4. Легитимност разлога за проширење дејства колективног уговора
- 14.5. Поступак одлучивања о иницијативи за проширење дејства колективног уговора

15. Измена битних елемената колективног уговора

16. Важење и отказ колективног уговора

Пети део

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ

1. Појам

- 1.1. Колективни радни спор у ужем смислу
- 1.2. Колективни радни спор у ширем смислу

2. Субјекти колективног радног спора

- 2.1. Субјекти колективног радног спора на страни запослених у односу на прихваћени модел колективног преговарања
 - 2.1.1. Синдикат
 - 2.1.2. Група запослених
 - 2.1.3. Савет запослених
- 2.2. Субјекти колективног радног спора на страни послодавца
 - 2.2.1. Послодавац
 - 2.2.2. Група послодаваца
 - 2.2.3. Удружење послодаваца

3. Врсте колективних радних спорова

- 3.1. Правни колективни радни спорови
- 3.2. Интересни колективни радни спорови
- 3.3. Колективни радни спорови на различитим нивоима
 - 3.3.1. Колективни радни спорови код послодавца
 - 3.3.2. Грански колективни радни спорови
 - 3.3.3. Национални колективни радни спорови
- 3.4. Колективни радни спорови у јавном и приватном сектору
 - 3.4.1. Колективни радни спорови у јавном сектору
 - 3.4.2. Колективни радни спорови у приватном сектору
- 3.5. *Sui generis* колективни радни спорови

4. Начела решавања колективних радних спорова

4.1. Начело добровољност

4.2. Начело трипартизма

4.3. Начело неутралности

4.4. Начело аутономности

5. Методи решавања колективних радних спорова

5.1. Судско решавање

5.2. Вансудско решавање

5.2.1. Методи мирног решавања колективних радних спорова

5.2.1.1. Појам

5.2.1.2. Врсте мирног решавања колективних радних

спорова

5.2.1.2.1. Мирење

5.2.1.2.1.1. Појам

5.2.1.2.1.2. Врсте мирења

5.2.1.2.1.2.1. Добровољно и
обавезно мирење

5.2.1.2.1.2.2. Инокосно и
колегијално мирење

5.2.1.2.1.2.3. Јавно и приватно

мирење

5.2.1.2.2. Посредовање

5.2.1.2.2.1. Појам

5.2.1.2.2.2. Врсте посредовања

5.2.1.2.2.2.1. Добровољно и
обавезно посредовање

5.2.1.2.2.2.2. Инокосно и
колегијално посредовање

5.2.1.2.2.2.3. Јавно и приватно
посредовање

5.2.1.2.3. Испитивање чињеница

5.2.1.2.3.1. Испитивање чињеница у ужем

смислу

5.2.1.2.3.2. Испитивање чињеница у
ширем смислу

5.2.1.2.4. Арбитража

5.2.1.2.4.1. Појам

5.2.1.2.4.2. Услови за именовање арбитра

5.2.1.2.4.3. Врсте арбитраже

5.2.1.2.4.3.1. Добровољна и
обавезна арбитража

5.2.1.2.4.3.1.1. Појам
добровољне арбитраже

5.2.1.2.4.3.1.2. Разликовање
добровољне арбитраже од
посредовања

5.2.1.2.4.3.1.3. Појам
обавезне арбитраже

5.2.1.2.4.3.1.4. Обавезна
арбитража као алтернатива

	праву на штрајк у виталним делатностима
арбитража	5.2.1.2.4.3.2. Инокосна и колегијална арбитража 5.2.1.2.4.3.3. Правна и интересна арбитража 5.2.1.2.4.3.4. Стална и <i>ad hoc</i> 5.2.1.2.4.3.5. <i>Meditation-Arbitration</i> 5.2.1.2.4.3.6. Арбитража последње
понуде	5.2.1.3. Методи мирног решавања колективних радних спорова у домаћем праву
институцијама	5.2.1.3.1. Решавање спорова пред <i>ad hoc</i> 5.2.1.3.2. Решавање спорова пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 5.2.1.3.2.1. Начин организовања Републичке агенције за мирно решавање радних спорова 5.2.1.3.2.2. Надлежности Републичке агенције за мирно решавање радних спорова 5.2.1.3.2.2.1. Арбитража у поступку решавања индивидуалних радних спорова 5.2.1.3.2.2.2. Мирење у поступку решавања колективних радних спорова 5.2.1.3.2.2.2.1. Колективно преговарање 5.2.1.3.2.2.2.2. Спорови у делатностима од општег интереса 5.2.1.3.2.2.2.3. Поступак мирења 5.2.1.3.2.2.2.4. Доношење и необавезност препоруке 5.2.1.3.2.2.2.5. Могући разлози за изостанак екстензивнијег учествовања Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у решавању колективних радних спорова 5.2.1.3.2.2.2.5.1. Изостанак законске могућности за

арбитражно
решавање
колективних радних
спорова
5.2.1.3.2.2.2.5.2.
Отпор послодаваца
на укључивање
треће стране у
решавање
колективног радног
спора
5.2.1.3.2.2.2.5.3.
Изостанак културе
социјалног дијалога
5.2.1.3.2.2.2.5.4.
Недовољно
познавање
могућности за
решавање
колективних радних
спорова
5.2.1.3.2.2.2.5.5.Пред
лози *de lege ferenda*

5.2.2. Решавање колективних радних спорова путем метода
индустријске акције

Шести део

ПОЈАМ, ИСТОРИЈСКИ РАЗВОЈ ПРИЗНАВАЊА И СТАНДАРДИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТУ ПРАВА НА ШТРАЈК

1. Појам штрајка

2. Право на штрајк и његова садржина

3. Историјски развој признавања и заштите права на штрајк

3.1. Квалификовање штрајка као кривичног дела

3.2. Квалификовање штрајка као грађанскоправног деликта

3.3. Признавање права на штрајк

4. Место права на штрајк у корпусу људских права и основних слобода

5. Међународни стандарди од значаја за заштиту права на штрајк

*5.1. Место заштите права на штрајк у актима Организације
уједињених нација*

5.1.1. Међународни пакт о грађанским и политичким правима

*5.1.2. Међународни пакт о економским, социјалним и
културним правима*

*5.2. Акти Међународне организације рада и пракса уговорних
надзорних тела*

*5.2.1. Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити
синдикалних права*

5.2.2. Препорука бр. 92 о добровољном мирењу и арбитражи

5.2.3. Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање

5.2.4. Конвенција бр. 105 о забрани принудног рада

5.2.5. Конвенција бр. 151 о радним односима (јавне службе)

5.2.6. Конвенција бр. 154 о колективном преговарању

5.2.7. Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

5.2.8. Пракса Комитета за слободу удруживања

5.2.9. Пракса Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОР

5.3. *Стандарди Савета Европе од значаја за заштиту права на штрајк*

5.3.1. Место и садржина заштите права на штрајк у Ревидираној европској социјалној повељи

5.3.2. Заштита права на штрајк у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода

5.3.3. Пракса Европског суда за људска права

5.3.4. Пракса Европског комитета за социјална права

5.4. *Акти Европске уније од значаја за заштиту права на штрајк*

5.4.1. Повеља заједнице о основим социјалним правима радника

5.4.2. Повеља о основим правима Европске уније

Седми део

СУБЈЕКТИ, ВРСТЕ И ПРАВНИ РЕЖИМ ШТРАЈКА

1. Субјекти права на штрајк

1.1. *Запослени као носиоци права на организовање штрајка*

1.2. *Синдикати као носиоци права на организовање штрајка*

2. Врсте штрајка

2.1. *Општа разматрања*

2.2. *Штрајк упозорења*

2.3. *Штрајк изненађења*

2.4. *Делимични (мањински штрајк)*

2.5. *Кружни штрајк и штрајк тромбоза*

2.6. *Категоријални штрајк*

2.7. *Штрајк солидарности и секундарни штрајк*

2.7.1. *Појам*

2.7.2. *Штрајк унутрашње солидарности*

2.7.3. *Штрајк спољашње солидарности*

2.7.4. *Штрајк међународне солидарности*

2.7.5. *Разлике између штрајка солидарности и секундарног штрајка*

2.8. *Штрајк са заузимањем предузећа*

2.9. *„Дивљи штрајк“*

2.10. *Политички штрајк*

2.11. *Генерални штрајк*

2.12. *Облици неизвршавања радних обавеза који нису штрајк*

2.12.1. *Штрајк успореног хода*

2.12.2. *Штрајк ситне саботаже*

- 2.12.3. Штрајк ревности
- 2.12.4. Штрајк противног смера
- 2.12.5. Штрајк спорења

3. Гласање о штрајку

4. Најава штрајка

- 4.1. *Законска најава штрајка*
- 4.2. *Уговорна најава штрајка*

5. Поступак мирења пре ступања у штрајк

6. Забрана и ограничење права на штрајк

- 6.1. *Забрана или ограничење права на штрајк појединим категоријама запослених*
- 6.2. *Привремено ограничење права на штрајк*
 - 6.2.1. Судско ограничење права на штрајк
 - 6.2.2. Ограничење права на штрајк у ванредним околностима
- 6.3. *Посебан режим штрајка у виталним службама*
 - 6.3.1. Општа разматрања
 - 6.3.2. Минимум процеса рада

7. Престанак штрајка

- 7.1. *Престанак штрајка споразумом страна*
- 7.2. *Престанак штрајка одлуком организатора штрајка*
- 7.3. *Престанак штрајка одлуком суда/арбитраже*

Осми део

ПРАВНИ РЕЖИМ ШТРАЈКА У ДОМАЋЕМ ПРАВУ – ИСТОРИЈСКА И ПОЗИТИВНОПРАВНА ПЕРСПЕКТИВА

1. Историјат права на штрајк у домаћем праву

- 1.1. *Хронологија развоја права на штрајк у Србији (1881-1918)*
 - 1.1.1. Општа разматрања
 - 1.1.2. Борба за тарифе и први организовани штрајкови
 - 1.1.3. Закон о радњама (1910) и признање права на штрајк
- 1.2. *Правно на штрајк у међуратном периоду (1918-1941)*
 - 1.2.1. Општа разматрања
 - 1.2.2. Масовни штрајкови као начин наставка радничке борбе за унапређење услова рада
 - 1.2.3. Закона о заштити радника (1922) и штрајкови који су уследили
 - 1.2.4. Право на штрајк након доношења Закона о радњама (1931)
- 1.3. *Правно на штрајк у периоду административног и самоуправног социјализма (1944-1991)*
 - 1.3.1. Негирање права на штрајк и његова замена „обуставом рада“
 - 1.3.2. Најзначајније „обуставе рада“ у периоду успостављања радничког самоуправљања
 - 1.3.3. Важнија решења Закона о удруженом раду (1976)
 - 1.3.4. „Обуставе рада“ у периоду привредне стагнације и пропасти самоуправљања
- 1.4. *Правно на штрајк у периоду транзиције и демократских промена (1991-2023)*

1.4.1. Закон о штрајку (1991) и повратак на класичан концепт права на штрајк

1.4.2. Утицај политичких странака на синдикате и организовање штрајкова

1.4.3. Закон о штрајку (1996) и одбљесци политичке борбе

1.4.4. Право на штрајк у периоду економске кризе и припрема новог закона о штрајку

2. Субјекти права на штрајк у позитивном праву Републике Србије

2.1. Већина запослених као носилац права на организовање штрајка

2.1.1. Разлози за допуштеноост организовања штрајка од стране већине запослених

2.1.2. Критика законске забране организовања и учешћа других радно ангажованих лица у штрајку

2.1.2.1. Општа разматрања

2.1.2.2. Решење у светлу проширења круга „запослених“ или смањења круга „других радно ангажованих лица“

2.2. Синдикати као носиоци права на организовање штрајка

2.2.1. Општа разматрања

2.2.2. Критика позитивног законског решења

3. Гласање о штрајку

3.1. Необавезност гласања о штрајку уколико одлуку доноси синдикат

3.2. Обавезност гласања о штрајку уколико одлуку доноси већина запослених

4. Одлука о ступању у штрајк

4.1. Захтеви ради чијих испуњења се ступа у штрајк

4.2. Време почетка штрајка

4.3. Место окупљања учесника у штрајку

4.3.1. Општа разматрања

4.3.2. (Не)оправданост ограничавања места окупљања учесника у штрајку на круг предузећа

4.4. Штрајкачки одбор

5. Обавезна најава штрајка

6. Обавезно мирење пре и за време штрајка

6.1 Питање оправданости обавезног мирења у општем режиму штрајка

6.2. Питање оправданости обавезног мирења за време штрајка

6.3. Питање оправданости обавезног мирења у светлу везаности штрајкачког одбора захтевима из одлуке о ступању у штрајк

6.4. Проблематика (не)укључивања државе као социјалног партнера у поступак мирења

7. Забрана и ограничење права на штрајк

*7.1. Забрана и ограничење учествовања у штрајку *ratione personae**

7.1.1. Запослени у државним органима

7.1.2. Запослени у полицији

7.1.3. Професионални припадници Војске Србије

7.1.4. Запослени у Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији

7.2. Посебан режим штрајка ratione materiae

7.2.1. Делатности од јавног интереса

7.2.1.1. Појам

7.2.1.2. Проблематика правне квалификације делатности од јавног интереса

7.2.2. Делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера

7.2.3. Минимум процеса рада

7.2.3.1. Законски појам

7.2.3.2. Оправданост једностраног утврђивања минимума процеса рада

7.2.3.3. Утврђивање минимума процеса рада када код послодавца не постоји синдикат

7.2.3.4. Једнострано одређивање запослених који обављањем послова обезбеђују минимум процеса рада

7.2.3.5. Обезбеђивање минимума процеса рада у случају када само један организациони део послодавца обавља делатност од јавног интереса

7.2.3.6. Проблематика јединственог законског уређивања минимума процеса рада за све делатности

7.2.4. Обавезна најава у посебном режиму штрајка

7.2.5. Предлози штрајкачког одбора за решавање спора у светлу његове везаности захтевима из одлуке о ступању у штрајк

8. Престанак штрајка

8.1. Престанак штрајка споразумом страна

8.2. Престанак штрајка одлуком организатора штрајка

8.3. Престанак штрајка одлуком суда/арбитраже

9. Правне последице штрајка

9.1. Појам законитог и незаконитог штрајка

9.1.1. Појам законитог штрајка

9.1.2. Појам незаконитог штрајка

9.2. Правне последице законитог штрајка

9.2.1. Радноправне последице законитог штрајка

9.2.1.1. Последице законитог штрајка на уговор о раду

9.2.1.1.1. Незаконитост отказа уговора о раду због учешћа у законитом штрајку

9.2.1.1.2. Престанак радног односа учесника у законитом штрајку истеком рока на који је заснован

9.2.1.2. Последице законитог штрајка на примања

9.2.1.2.1. Примања учесника у законитом штрајку

9.2.1.2.2. Примања запослених који не учествују у штрајку

9.2.1.3. Могућност новчаног кажњавања због учешћа у законитом штрајку

запослених

9.2.1.3.1. Забрана непосредног новчаног кажњавања

9.2.1.3.2. Проблематика посредног новчаног кажњавања путем умањења премија за присутност на раду

9.2.1.4. Допуштеност замене учесника у законитом штрајку

9.2.1.4.1. Разлози у прилог допуштености замене учесника у законитом штрајку

9.2.1.4.2. Разлози у прилог недопуштености замене учесника у законитом штрајку

9.2.1.5. Последице законитог штрајка на друга права учесника у штрајку

9.2.1.5.1. Последице законитог штрајка на заштиту здравља и безбедности на раду

9.2.1.5.2. Последице законитог штрајка на право на дневни, недељни и годишњи одмор

9.2.1.5.3. Последице законитог штрајка на права из социјалног осигурања

9.2.2. Грађанскоправне последице законитог штрајка

9.2.2.1. Грађанскоправна одговорност учесника у штрајку

9.2.2.2. Грађанскоправна одговорност синдиката

9.2.2.3. Грађанскоправна одговорност за штету проузроковану трећим лицима

9.2.3. Казненоправне последице законитог штрајка

9.2.3.1. Прекршајно правне последице законитог штрајка

9.2.3.2. Кривичноправне последице законитог штрајка

9.3. Правне последице незаконитог штрајка

9.3.1. Радноправне последице незаконитог штрајка

9.3.1.1. Проблематика вршења дисциплинских овлашћења послодавца према учесницима у незаконитом штрајку

9.3.1.2. Отказ уговора о раду због „активног“ учешћа у незаконитом штрајку

9.3.1.3. Отказ уговора о раду због „пасивног“ учешћа у незаконитом штрајку

9.3.2. Грађанскоправне последице незаконитог штрајка

9.3.2.1. Грађанскоправна одговорност учесника у штрајку

9.3.2.2. Грађанскоправна одговорност синдиката

9.3.2.3. Грађанскоправна одговорност за штету причињену трећим лицима

9.3.3. Казненоправне последице незаконитог штрајка

9.3.3.1. Прекршајно правне последице незаконитог штрајка

9.3.3.2. Кривичноправне последице незаконитог штрајка

- 10. Изгледи за делотворно остваривање права на штрајк у Србији**
- 11. Предлози *de lege ferenda* за унапређивање уређивања права на штрајк у домаћем праву**

Девети део

ПРАВО НА ШТРАЈКАЧКУ СТРАЖУ (ПИКЕТИНГ)

1. Појам

2. Однос права на штрајкачку стражу и права на штрајк

3. Битна обележја права на штрајкачку стражу

3.1. Организатор штрајкачке страже

3.1.1 Синдикат

3.1.2. Запослени

3.2. Учесници у штрајкачкој стражи

3.2.1. Запослени

3.2.2. Незапослени

3.2.3. Број учесника у штрајкачкој стражи

3.3. Начин организовања штрајкачке страже

3.3.1. Место окупљања штрајкачке страже

3.3.2. Начин обраћања учесника у штрајкачкој стражи

3.3.2.1. Дозвољени начини обраћања запосленима

3.3.2.2. Недозвољени начини обраћања запосленима

3.3.2.3. Начини обраћања јавности

3.4. Циљеви штрајкачке страже

3.4.1. Циљ штрајкачке страже према запосленима

3.4.2. Циљ штрајкачке страже према послодавцу

3.4.3. Циљ штрајкачке страже према јавности

4. Врсте штрајкачке страже

4.1. Примарна, секундарна и спољна штрајкачка стража

4.2. Информативна штрајкачка стража

4.3. Штрајкачка стража ради признавања преговарачких права синдикату и организациона штрајкачка стража

4.4. Штрајкачка стража спорења

5. Штрајкачка стража у домаћем праву

5.1. Историјски развој и значај права на штрајкачку стражу у

Србији

5.2. Непризнавање права (ни слободе) на штрајкачку стражу у домаћем позитивном праву

5.3. Могући разлози за непризнавање права на штрајкачку стражу у домаћем позитивном праву

5.4. Раскорак између законских решења и праксе организовања штрајкачких стража у Србији

Десети део

ПРАВО НА БОЈКОТ

1. Појам

2. Битна обележја права на бојкот

3. Врсте бојкота

3.1. Примарни бојкот

3.2. Секундарни бојкот

- 3.2.1. Разлози за недопуштеност секундарног бојкота
- 3.2.2. Доктрина пословног савезништва као разлог за изузетак од недопуштености секундарног бојкота
- 3.2.3. Бојкот продаје производа

3.3. *Бојкот ради признавања преговарачких права синдикату и бојкот спорења*

4. Бојкот у домаћем праву

- 4.1. *Историјски развој и значај права на бојкот у Србији*
- 4.2. *Непризнавање права на бојкот у домаћем позитивном праву*
- 4.3. *Предлози de lege ferenda у вези са уређивањем права на бојкот*

Једанаести део

ПРАВО НА ИСКЉУЧЕЊЕ СА РАДА (ЛОКАУТ)

1. Појам

2. Однос права на искључење са рада и права на штрајк

3. Битна обележја права на искључење са рада

- 3.1. *Привремени прекид рада*
 - 3.1.1. *Привремени прекид рада послодавца*
 - 3.1.2. *Привремени прекид рада удружења послодаваца*
- 3.2. *Усмереност искључења са рада према запосленима*
- 3.3. *Циљеви искључења са рада*

4. Врсте искључења са рада

- 4.1. *Првенствено (офанзивно) искључење са рада*
- 4.2. *Одбрамбено (дефанзивно) искључење са рада*
- 4.3. *Накнадно (реторзионо) искључење са рада*
- 4.4. *Искључење са рада на нивоу послодавца*
- 4.5. *Гранско искључење са рада*
- 4.6. *Генерално искључење са рада*
- 4.7. *Солидарно искључење са рада*

5. Правне последице искључења са рада

6. Искључење са рада у домаћем праву

- 6.1. *Историјски развој и значај права на искључење са рада у Србији*
- 6.2. *Непризнавање права на искључење са рада у домаћем*

позитивном праву

- 6.2.1. *Општа разматрања*
- 6.2.2. *Могући разлози за непризнавање права на искључење са*

рада

- 6.3. *Предлози de lege ferenda у вези са уређивањем права на искључење са рада*

Дванаести део

ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ О РАЗУМЕВАЊУ И УЖИВАЊУ ПРАВА НА ШТРАЈК ОД СТРАНЕ РАДНИКА

- 1. Предмет истраживања**
- 2. Циљ истраживања**
- 3. Избор истраживачког метода и истраживачких техника**
- 4. Средства и поступак истраживања**
- 5. Резултати истраживања**
- 6. Анализа резултата истраживања**
- 7. Закључна разматрања**

ЗАКЉУЧАК

3.2. *Опис структуре по поглављима*

Докторска дисертација под називом „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“ би за свој предмет имала анализу и критичко разматрање института штрајка у домаћем позитивном праву, као и могућности, ограничења и препреке са којима се суочавају запослени приликом делотворног остваривања овог свог права.

Како је у домаћем праву круг радника који имају право да се учлане у синдикат, али и организују и учествују у штрајку сведен на запослене, у *првом делу докторске дисертације* најпре би било разматрано питање подређеног рада за другог у радном односу, где би била обрађена најзначајнија традиционална (битна и друга) обележја индивидуалног радног односа, те би, на основу њих, био дефинисан појам запосленог и идентификоване разлике између запосленог и радника, као ширег, генеричког појма. Овде би се направио и осврт на проблем положаја запослених који су ангажовани посредством агенција за привремено запошљавање, као и на питање тзв. дељења запослених и дељења послова. Посебан одељак кандидат би посветио другој страни радног односа, а то је послодавац, са засебним целинама које би се бавиле особеностима послодаваца у јавном сектору, поменутих агенцијама за привремено запошљавање и дигиталним платформама, које остварују одређена обележја послодавачке власти над запосленима.

Након индивидуалног, пажња би била посвећена темама из области колективног радног односа, с тим да би питање његових субјеката било детаљно разматрано у наредним деловима будуће дисертације. Затим би био одређен појам независног рада за другог и била би начињена дистинкцију између „правог“ и привидног независног рада, као и економски зависног рада samozапослених лица. Такође, били би размотрени и привремени, повремени и сезонски рад. Ово из разлога све веће флексибилизације рада, односно повећања броја радника који нису у радном односу, чиме ти радници губе читав сет права који би иначе имали да су ангажовани по основу уговора о раду. Затим би се кандидат упустио у једно од горућих питања савременог радног права - питање платформског рада. У овом одељку би били осветљени појам платформског рада и врсте платформских радника, уз нагласак на „фриленсерима“ и лажно samozапосленим (платформским) радницима, са давањем предлога могућих решења њиховог статуса.

На крају *првог дела*, кандидат би поставио питање да ли samozапослена лица уопште имају потребу за икаквом радноправном заштитом. У одговору на то питање пошло би се од поставке да су, у највећем броју ових случајева, видљиви поједини елементи који недвосмислено указују на постојање потребе да се овим категоријама радника обезбеди макар минимална радноправна заштита. Овим би, у сврху теме докторске дисертације, била обухваћена сва значајнија питања појма радника и појма запосленог, идентификовани најважнији проблеми и постављено питање оправданости искључивања више категорија из круга радника који могу (заправо – искључиво запослени) да постану чланови синдиката или учествују у штрајку.

Други део докторске дисертације би, у складу са методом дедукције, прво размотрио слободу удруживања, а потом и слободу синдикалног удруживања. У том одељку би били обрађени нормативна садржина и место слободе синдикалног

удруживања у корпусу људских права и слобода. За тим би следило разматрање међународних стандарда за заштиту слободе синдикалног удруживања – Организације уједињених нација, Међународне организације рада и Савета Европе, као и избор из најзначајније праксе надлежних уговорних надзорних тела. Кандидат би се дотакао позитивног и негативног вида слободе синдикалног удруживања, као и начела синдикалног удруживања.

Пети одељак другог дела рада би био посвећен историјском развоју синдиката, обезбеђујући на тај начин увид у препреке и изазове кроз које су синдикати прошли од својих зачетака и забрана, потоњег признавања слободе, све до признавања права на синдикално удруживање и уласка удруженог радништва у политику. У оквиру истог одељка, кандидат би се бавио и развојем уређивања синдиката у Србији, почев од доношења Закона о зборовима и удружењима (1881) и формалног оснивања првих синдиката. Даље би била пружена ретроспектива борбе за тарифе, својеврсних претеча колективних уговора, што, уједно, означава и зачетак колективног преговарања. Закон о радњама (1910) је у целини увео савремен систем радних односа у нашу земљу, чиме синдикати добијају свој пуни значај. У време између два светска рата, развој синдиката је текао у правцу њиховог артикулисања појединих (забрањених) политичких странака и идеологија, што се у послератном периоду испољило као укидање синдикалног плурализма, губитак аутономије јединог преосталог синдиката и његово свођење на „продужену руку“ нове југословенске власти. Стога, иако је у овом периоду, макар формално постојао синдикат, он није играо никакву суштинску улогу, јер ни социјални дијалог није могао да постоји у систему „диктатуре пролетеријата“, односно радничком самоуправљању.

У следећем одељку би се разматрале унутрашње и спољашње функције синдиката, а затим би се приступило питањима статусног и организационог аспекта оснивања и деловања синдиката. Почело би се разматрањем услова за оснивање синдиката и оправданости постављања квантитативног услова за оснивање синдиката. Поред тема регистрације и извора финансирања синдиката, права синдиката на удруживање и распуштање синдиката, био би учињен и осврт на modele синдиката као носиоца преговарачких права – модел већинског и модел репрезентативног синдиката. Питање је од посебног значаја за даљи део докторске дисертације, пошто од одговора на њега непосредно зависи ко ће бити носилац права на организовање штрајка.

Осми одељак би био посвећен правном режиму синдиката у домаћем праву. Овде би кандидат размотрио дефиницију синдиката у домаћем праву и отворио питање оправданости законског признавања запослених за искључиве титуларе права на чланство у синдикату. И ово питање је од изузетног значаја за тему рада, будући да је кандидат на становишту да могућност чланства у синдикату (и, даље, могућност за учешће у штрајку) треба пружити свим радницима, а не само онима који су ангажовани на основу уговора о раду. Даље би се кандидат дотакао услова за оснивање и потоњу регистрацију синдиката, као и његове правне способности.

Пажња би била поклоњена и утврђивању репрезентативности синдиката из разлога што, по правилу, само репрезентативни синдикати учествују у колективном преговарању и последично закључују колективне уговоре, а то су средишње теме у погледу којих најчешће и настају колективни радни спорови, ради чијег решавања се прибегава и штрајку. Наиме, материјалноправни услови за утврђивање репрезентативности се деле на квалитативне и квантитативне. Прво би се побројали и размотрили квалитативни услови, као и проблеми који се јављају у њиховом

испуњавању. Квантитативни услови, заправо, подразумевају неопходан број чланова синдиката, који је у домаћем позитивном праву одређен на 15% од укупног броја запослених код послодаваца, односно 10% запослених у грани, групи, подгрупи, делатности, или на територији одређене територијалне јединице. Број чланова синдиката се утврђује на основу приступница које запослени потписују приликом приступања синдикату. Управо су синдикалне приступнице извор најразноврснијих злоупотреба од стране синдиката. Кандидат би настојао да идентификује најзначајније злоупотребе са којима се сусрео током својих теоријских истраживања, али и у пракси, у једном од предузећа са највећим бројем запослених и синдиката у Србији. Неке од њих су недвосмислено недозвољене, док друге представљају пример непоштене праксе синдиката, иако формално нису забрањене. С тим у вези се у пројекту уочава да су злоупотребе синдикалних приступница, заправо, везане за покушај синдиката да достигну законом високо постављене квантитативне услове за утврђивање репрезентативности. Били би анализирани и формалноправни услови, као и преиспитивање утврђене репрезентативности, распуштање и забрана синдиката, услови за њихов рад, као и посебна радноправна заштиту синдикалних представника. На крају другог дела докторске дисертације, кандидат би разматрао тренутно стање синдиката у Србији, као и изгледе за њихову будућност, посебно имајући у виду њихову зависност од послодаваца (али и државе), немалу пасивност и немоћ узроковану, пре свега, падом стопе синдикализације.

У трећем делу докторске дисертације, кандидат би се посветио теми удружења послодаваца, пошто су удружења послодаваца учесници у колективном преговарању, и самим тим, врло често се дешава да је штрајк, као метод решавања колективних радних спорова, усмерен управо према њима. Прво би био размотрен појам удружења послодаваца, а потом и слобода удруживања послодаваца, где би се направила дистинкција између слободе удруживања послодаваца у односу на запослене, осврт на акте Међународне организације рада и Савета Европе од значаја за заштиту слободе удруживања послодаваца, те на позитиван и негативан вид слободе удруживања послодаваца. У наставку би била разматрана начела и функције удруживања послодаваца, уз разлику између унутрашњих и спољашњих функција. Након тога, била би понуђена ретроспектива историјског развоја удруживања послодаваца, од њихове забране, до слободе удруживања послодаваца и савременог система колективног преговарања.

Шести одељак трећег дела би био посвећен удружењу послодаваца у домаћем праву, били би објашњени кључни аспекти њиховог развоја, такође и оснивање, правна способност и репрезентативност удружења послодаваца. Овде би кандидат нагласио изостајање квалитативних услова за репрезентативност удружења послодаваца, те предложио решења *de lege ferenda*. Кад је реч о квантитативним условима, била би извршена критичка анализа постојећег двоструког квантитативног услова, по коме је за репрезентативност удружења послодаваца неопходно да је у њега учлањено 10% од укупног броја послодаваца и да, истовремено, ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у датој грани, групи, подгрупи, делатности, или на територији одређене територијалне јединице. Кандидат је мишљења да је, из угла међународних радних стандарда, у потпуности неоправдано увођење наведеног услова, односно да је он тако високо постављен да знатно отежава стицање репрезентативности удружења послодаваца. Након материјалних, разматрали би се и формалноправни услови, али и преиспитивање утврђене репрезентативности удружења послодаваца. Даље,

кандидат би начинио осврт на распуштање и забрану удружења послодаваца, као и на питања положаја и изгледа за будући развој удружења послодаваца у Србији.

Како у колективном преговарању учествују социјални партнери о којима би кандидат писао у претходним деловима рада, а како се често прибегава методима колективног деловања (пре свих, штрајку) ради решавања спорова насталих током колективног преговарања и након закључења колективног уговора, *четврти део докторске дисертације* би био посвећен најзначајнијим темама из поменутих области. Овде би се прво разматрао појам колективног преговарања у ужем и ширем смислу, а затим и колективно преговарање, као једна од најзначајнијих поставки индустријске демократије и вид социјалног дијалога. Била би анализирана и начела колективног преговарања, означен и образложен однос права на колективно преговарања са осталим радним правима, пописани субјекти овог права, односно учесници у колективном преговарању, са освртом на начела бипартизма и трипартизма, те размотрени нивои колективног преговарања.

Посебно поглавље би било посвећено праву на колективно преговарање у Србији. У њему би се првенствено размотрили субјекти колективног преговарања, са њиховим особеностима у посебном режиму радних односа, односно у погледу субјеката колективног преговарања у јавним предузећима, установама јавних служби и државним органима. Даље, кандидат би разматрао препреке за делотворно остваривање права на колективно преговарање, које се суштински свode на тенденцију послодаваца да, када год могу, колективно преговарање избегну или на било који други начин га одложе, при чему се чак иде до симуловања колективног преговарања са синдикатима под контролом послодаваца. На жалост, послодавци сматрају да закључењем колективног уговора не могу да остваре никакву корист, те теже да га не закључе и по цену тензија са синдикатима, односно својим запосленима. Такав став послодаваца је кандидату донекле разумљив (иако га не правда), пошто послодавцима не прете јасно одређене санкције за наведено понашање. Да ситуација буде још неповољнија, приметан је незаконити уплив јавних власти у колективно преговарање, где се неретко учесницима у колективном преговарању сугеришу одређена решења која би требало унети у колективни уговор и тако смањити „политичке реперкусије“ и каналисати незадовољство шире јавности.

Кандидат би одредио појам колективног уговора и бавио се уговорним, вануговорним и мешовитим концепцијама о правној природи колективног уговора. Затим би разматрао предмет нормативног дела колективног уговора, који је срж овог акта, јер садржи решења која се тичу услова рада, као што су зараде, остала примања запослених, радно време и одмори, али и домен примене нормативног дела колективног уговора. Из разлога уређивања међусобних односа социјалних партнера, кандидат би дао осврт и на облигациони део колективног уговора, а пре свега на клаузуле социјалне сигурности и размотрио њихову допуштеност, као и на клаузуле очувања радног мира и продужења важности колективног уговора. Поглавље би било заокружено анализом дејства облигационог дела колективног уговора. Такође, кандидат би се бавио међусобним односом колективних уговора у случајевима сукоба регулисања и сукоба надлежности, а били би размотрени и најважнији аспекти закључења, форме и регистрације колективног уговора, а затим и значајно питање проширења дејства колективног уговора. Посебна пажња у тим разматрањима била би посвећена легитимности разлога и прихватљивости наметања колективног уговора послодавцима који нису његови потписници, а пре свега ради спречавања нелојалне конкуренције и солидарности међу запосленима.

Пети део докторске дисертације би био посвећен колективним радним споровима. Првенствено би се разматрали појам колективног радног спора у ужем и ширем смислу, а затим субјекти на страни послодаваца и на страни запослених, који, јасно, зависе од прихваћеног модела колективног преговарања. Потом би се направила подела колективних радних спорова на различитим нивоима, на правне и интересне, као и радне спорове у јавном и приватном сектору. Кандидат би истакао *sui generis* колективни радни спор између савета запослених и послодавца, који се односи на питања партиципације запослених, пошто савет запослених, као орган сарадње између запослених и послодавца, нема овлашћење да спроводи индустријске акције. Била би анализирана и начела решавања колективних радних спорова, те отворено питање метода за њихово решавање. Наиме, поред судског решавања, могуће је и вансудско решавање колективних радних спорова, које даље може бити или решавање путем колективног деловања социјалних партнера, или пак путем примене мирних метода. Овде би кандидат желео да размотри појам и врсте мирења, посредовања и испитивања чињеница, те би биле уочене сличности и разлике између поменутих метода, као и њихове компаративне предности. Наредни одељак би се бавио појмом арбитраже, са посебним нагласком на обавезној арбитражи, као могућој алтернативи праву на штрајк у виталним делатностима.

Кандидат би се бавио методима мирног решавања колективних радних спорова у домаћем праву, препознајући Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова као најзначајнију сталну институцију са мандатом у овој области, с тим што не треба губити из вида да се арбитража примењује искључиво у поступку решавања индивидуалних, а мирење у поступку решавања колективних радних спорова. Тако утврђена надлежност Агенције је спорна, и то из разлога немогућности арбитражног решавања колективних радних спорова у, примера ради, виталним делатностима, како је то већ предложено у претходном делу рада. Самим тим, препоруке које доноси Агенција нису обавезне, а вођење поступка решавања колективних радних спорова пред Агенцијом постаје формалност којој приступа незаинтересован послодавац, како би „испунио“ своју законску обавезу. Послодавци, по правилу, пружају отпор учешћу било које треће стране у решавању колективног радног спора, али ни сами запослени, односно њихови синдикати, нису у потпуности свесни својих права и законских решења. То су, по мишљењу кандидата, управо кључни разлози за недовољно коришћење законских могућности по питању мирног решавања колективних радних спорова пред Агенцијом. Не треба занемарити ни питање непостојања културе социјалног дијалога, а што није ни нелогично, с обзиром на то да је у Србији политичка, а уз њу и индустријска демократија, присутна тек нешто више од две деценије.

У *шестом делу докторске дисертације*, кандидат би утврдио појам штрајка и одредио садржину права на штрајк. Затим би био дат кратак осврт на историјски развој признавања и заштите права на штрајк - од штрајка као кривичног дела, преко грађанскоправног деликта до признавања овог права у потпуности. Како је право на штрајк једно од основних социјалних права, кандидат би покушао да одреди место права на штрајк у корпусу људских права и основних слобода. Даље, приступило би се анализи међународних стандарда од значаја за ово право, почев од аката Организације уједињених нација. Надаље, били би преиспитани и акти Међународне организације рада (МОР) од значаја за право на штрајк, пре свих Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права и Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање, којима се

поставља оквир синдикалног удруживања и колективног преговарања, због чега се може сматрати да се њима имплицитно признаје и право на штрајк. Овде би били анализирани и најважнији примери из праксе Комитета за слободу удруживања и Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОР. Затим би се разматрали стандарди Савета Европе од значаја за заштиту права на штрајк, и то решења из Ревидиране европске социјалне повеље и Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, као и припадајућа пракса надзорних тела. Такође, узели би се у обзир и акти Европске уније од значаја за ову област.

У седмом делу докторске дисертације, обрађивала би се питања правног режима штрајка. Најпре, било би извршено одређење субјеката права на штрајк, уз разлику између концепта по коме су запослени носиоци права на организовање штрајка и концепта по коме су синдикати носиоци права на организовање штрајка. Ово тим пре што од избора једног од наведених концепата зависи читав поступак организовања штрајка, разликовање законитог од незаконитог штрајка, и на крају последице штрајка. Даље, изнела би се лепеза врста штрајка и свака од њих би била понаособ разматрана. Кандидат би повезао допуштеност појединих врста штрајка са претходно образложеним концептима права на штрајк, у светлу идеје да се, уколико су синдикати искључиви носиоци права на организовање штрајка, штрајк везује за интересне колективне радне спорове, због чега је и круг дозвољених врста штрајка ужи. Били би идентификовани и облици неизвршавања радних обавеза који ни у ком случају не могу бити штрајк, али пошто њему делом сличе, они стварају привид да је у питању штрајк.

Биће разматрана и обавеза гласања о штрајку, посебно због необавезности гласања, осим у случају када штрајк организују (већина) запослени, што је, по мишљењу кандидата разумљиво, с обзиром на то да нема другог начина да се донесе одлука о ступању у штрајк, односно не постоји орган који би је посредно донео у име запослених. Најава штрајка може бити законска или уговорна, и, по правилу, она представља услов за организовање законитог штрајка. Кандидат, отуд, примећује да се најавом штрајка оставља додатно време за мирно решавање предметног колективног радног спора, односно у посебном режиму штрајка омогућава да се обезбеди минимум процеса рада и тиме стекну услови за почетак законитог штрајка. На послетку, важно је приметити да најава штрајка не мора увек да буде услов за законитост штрајка, као у случају када послодавац флагрантно крши закон или свој општи акт, примера ради тако што не исплаћује зараде запосленима. Такође, у општем режиму штрајка, поступак мирења пре ступања у штрајк је, по правилу, добровољан, док је по мишљењу кандидата у посебном режиму оправдано обавезно учешће неутралне треће стране.

Историјски развој права на штрајк је текао у смеру смањења броја категорија запослених којима је забрањен штрајк, али је ипак приметно да државе истрајавају у забрани штрајка професионалним припадницима војске и најважнијих безбедносних и обавештајних служби. Поред трајне забране штрајка, могућа су и привремена ограничења права на штрајк. Током одређених ванредних околности, као што је проглашење ратног или ванредног стања, постоји могућност привремене забране права на штрајк, а у појединим правним системима се сусреће и могућност судског ограничења овог права. Иако је већ напоменуто да међународни радни стандарди допуштају забрану штрајка у виталним службама, кандидат је мишљења да је у том случају ипак целисходније успоставити посебан режим штрајка, односно захтевати посебне услове за организовање штрајка у виталним службама. Најважнији од тих услова везују се за обезбеђивање минимума процеса рада, којим

би се сачували живот и здравље људи, и имовина, односно били омогућени редован живот грађана и функционисање државе. Свакако, обезбеђивање минимума процеса рада не би требало да лиши штрајк могућности за успех, односно не сме бити толико широко одређен да штрајк постане узалудан, а права мера може бити одређена искључиво изналажењем бипартитног, односно трипартитног договора између социјалних партнера – запослених који ступају у штрајк, послодавца код кога запослени ступају у штрајк и државне власти. У последњем одељку овог дела дисертације били би анализирани начини престанка штрајка – одлуком организатора да оконча штрајк, одлуком надлежног суда/арбитраже или споразумом страна у спору.

У осмом делу докторске дисертације било би разматрано питање правног режима штрајка у домаћем праву. У том смислу би, најпре, била дата хронологија развоја права на штрајк у Србији, почев од 19. века, као и првих обустава рада којим су радници покушали да се изборе за повољније услове рада, у оквиру тзв. тарифних покрета. Доношењем Закона о радњама од 1910. године у Србији је уведен систем радних односа, те се од тог периода може говорити о штрајковима у пуном смислу те речи. У овом одељку би били разматрани и неки од најважнијих штрајкова између два светска рата, као што је, примера ради, био штрајк железничара 1920. године. С краја другог светског рата, променом државног уређења, дошло је и до промене система радних односа у нашој земљи. Право на штрајк више није било признато ни уставом нити законом, а штрајкови су сматрани сувишним јер је власт деклараторно припадала „пролетерима“, а средства за производњу су била у друштвеној својини. Само постојање права на штрајк би задирало у основе нове државе, јер би негирало прокламована идеолошка гледишта. Ипак, ништа од тога није могло да спречи потребу радника да се на неки начин супротставе и обрачунају са „послодавцима“. Тиме је штрајк опстао, иако непризнат и уназађен, квалификован умањеницом - обустава рада. Право на штрајк је коначно реafirмисано доношењем Закона о штрајку од 1991. године, чиме се Србија (и федерална држава) враћају на класичан концепт права на штрајк. Од увођења вишестранајча и синдикалног плурализма, политичке странке врше значајан утицај на синдикате, при чему се среће и организовање нових синдиката, насупрот реформисаном Савезу самосталних синдиката Србије. Нови синдикати су били и те како спреми да користе своја, сада већ законом загарантована права, укључујући право на штрајк, како би се изборили за унапређење положаја радника, а што је неминовно носило са собом потпуну промену политичког режима.

У наставку, кандидат би разматрао субјекте права на штрајк, с тим што у пројекту дисертације правилно примећује да се у домаћем позитивном праву уважавају оба концепта носилаца права на организовање штрајка, те Закон о штрајку од 1996. године прокламује својеврсни хибридни систем, са знатним недостацима о којим би детаљно било речи у докторској дисертацији. Дао би се осврт на критику законске одредбе по којој само (већина) запослени имају право да организују и учествују у штрајку, не и друга радно ангажована лица, а затим би били формулисани предлози *de lege ferenda*. Такође, овде се примећује да сваки синдикат може донети одлуку о организовању (законитог) штрајка, чак и нерепрезентативан синдикат, са занемарљивим бројем чланова, док се за доношење истоветне одлуке непосредно од стране запослених захтева сагласност апсолутне већине. Тиме се ствара груба несразмера између услова који се постављају могућим субјектима права на штрајк, односно значајно се умањује могућност организовања штрајка непосредно од стране запослених, а, једновременно, повећава шанса

организовања штрајкова од стране нерепрезентативних синдиката, који немају никакву реалну подршку међу запосленима, и последично социјалним партнерима такви штрајкови наносе искључиво штету.

Закон о штрајку од 1996. године прокламује да одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката или већина запослених, одлуку о ступању у штрајк у грани и делатности доноси надлежни орган синдиката, док одлуку о ступању у генерални штрајк доноси највиши орган синдиката. Импликације оваквог решења су многобројне. Прво, у случају да одлуку о ступању у штрајк доноси синдикат, односно његов орган, не постоји обавеза гласања о штрајку. А како одлуку о ступању у штрајк може да донесе сваки синдикат, чак и нерепрезентативни, онда се испоставља да је врло лако организовати штрајк од стране синдиката. С друге стране, иако законска одредба то не прописује, закључује се да је гласање о штрајку неопходно уколико одлуку доноси већина запослених. Позитивно законско решење не предвиђа никакве детаље о самом гласању – спровођење гласања, начин гласања, тајност гласања итд. Кандидат сматра да би ова питања сумарно требало уредити. Такође, примећује да већина запослених може донети одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења искључиво код послодавца, не и на вишим нивоима. Јасно је да би постојале техничке потешкоће око спровођења гласања о штрајку на вишим нивоима организовања, али је кандидат мишљења да је то ипак изводљиво у појединим гранама привреде (нпр. рударство), те није оправдано такву могућност унапред искључити законом.

Кад је реч о самој одлуци о ступању у штрајк, Закон прописује њене обавезне елементе: захтеви запослених, време почетка штрајка, евентуално место окупљања учесника у штрајку и штрајкачки одбор. Стога, законодавац налаже организатору штрајка да одреди јасне захтеве, чије испуњење тражи и ради којих ступа у штрајк, јасно и прецизно време почетка штрајка, али и место окупљања учесника у штрајку. Надаље, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван круга пословних просторија запослених који ступају у штрајк, чиме се у домаћем праву посредно дозвољава штрајк са заузимањем предузећа. С тим у вези, кандидат виспрено уочава да се неоправдано забрањује окупљање запослених на местима на којима ће прекид рада бити видљивији широј јавности, већ се штрајк на неки начин „затвара“ у пословно-радне просторије послодавца, те постоји бојазан да за штрајк врло мали број грађана сазна, па би могла изостати реакција шире јавности. Тиме се, како сматра кандидат, губи на делотворности самог штрајка, јер притисак јавности изостаје, а једновременно се отежава послодавцу да настави са радом, односно да користи своја средства за производњу, јер су учесници у штрајку, у случају кад се окупљају, приморани да бораве унутар пословно-радних просторија послодавца. По мишљењу кандидата, а пре свега имајући у виду политички амбијент у коме је донет Закон о штрајку од 1996. године, овако решење погодује искључиво јавној власти јер ће се на тај начин створити привид социјалног мира, односно представити јавности да штрајкова, а самим тим и колективних радних спорова, заправо и нема, да је привредно стање у земљи повољније него што јесте, односно да су запослени, барем начелно, задовољни условима рада.

Штрајкачки одбор заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк. У општем режиму штрајка, штрајкачки одбор је дужан да најкасније пет дана пре дана почетка штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, штрајк најави послодавцу тако што ће да му достави одлуку о ступању у штрајк, те је тиме у домаће право уведена законска обавеза најаве штрајка. Овај рок је продужен на најмање десет дана у посебном режиму, а са одлуком о ступању у

штрајк се заједно доставља и изјава о начину обезбеђивања минимума процеса рада. Даље, Закон обавезује штрајкачки одбор да са послодавцем (или другим органом коме је штрајк најављен) покуша да споразумно реши спор „од дана најаве штрајка и за време штрајка“. То подразумева обавезно мирење пре, али и за сво време трајања штрајка, у општем, као и у посебном режиму штрајка. Кандидат, у том смислу, с правом поставља питање оправданости обавезног мирења у општем режиму, јер у тренутку доношења одлуке о ступању у штрајк, као крајњем средству за остваривање права запослених, социјални партнери су свакако исцрпили сав „преговарачки потенцијал“, због чега би, по суду кандидата, обавезно мирење ваљало задржати у посебном режиму штрајка, али не и у општем, редовном режиму. У вези са тим, још је мање разлога за прописивање обавезе мирења за време трајања самог штрајка. Такође, овде би се поставило и питање оправданости поступка обавезног мирења између штрајкачког одбора и послодавца у светлу везаности штрајкачког одбора захтевима из одлуке о ступању у штрајк. Штрајкачки одбор не доноси одлуку о ступању у штрајк, нити пак може да је измени. Самим тим, штрајкачки одбор је везан захтевима запослених из одлуке. По закону, у посебном режиму штрајка, поред тога што су обавезни да учествују у поступку мирења, штрајкачки одбор, послодавац и представници надлежног државног органа, односно органа локалне самоуправе, имају обавезу да до дана почетка штрајка понуде одређене (формалне) предлоге за решавање колективног радног спора, и са њима упознају запослене, али и јавност. Кандидат сматра да је нејасно шта би то ново од предлога штрајкачки одбор могао да „понути“ послодавцу. Аргументи и предлози су претходно, пре доношења одлуке о ступању у штрајк, размењени између страна, а како штрајкачки одбор мора да поштује захтеве запослених из одлуке о ступању у штрајк, изгледа да би обавезно подношење предлога у том смислу било беспредметно. Такође, као што би у петом делу рада било детаљно разматрано, Законом о мирном решавању радних спорова од 2004. године је прописано обавезно мирење уз учешће Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у одређеним колективним радним споровима, али само у посебном режиму штрајка. Овим је делимично отклоњен недостатак Закона о штрајку од 1996. године, пошто је његовим одредбама предвиђено укључење у поступак мирног решавања колективног радног спора у посебном режиму штрајка и „представника надлежних државних органа, односно органа локалне самоуправе“, који, по правилу, нису специјализовани за ове послове и, самим тим, упитан је њихов допринос решавању предметног колективног радног спора.

Даље, разматрале би се забране и ограничења учествовања у штрајку појединих категорија запослених. Закон о штрајку од 1996. године је прокламовао да запосленом у државном органу, професионалном припаднику војске и припаднику полиције престаје радни однос када се утврди да је организовао штрајк или учествовао у штрајку, чиме је потпуно забрањено учествовање у штрајку свим наведеним категоријама запослених. Одлуком Уставног суда ИУз-1442/2010 утврђено је да одредба члана 18. став 1. Закона о штрајку, и то у делу: запосленом у државном органу и припаднику полиције - није у сагласности са Уставом, и стога престаје да важи. Према томе, у домаћем позитивном праву, забрана учествовања у штрајку важи за професионалне припаднике Војске Србије, по Закону о штрајку од 1996. године, као и запослене у Војнообавештајној агенцији и Војнобезбедносној агенцији, према посебном закону. Такође, законодавац предвиђа посебан режим штрајка *ratione materiae*, и то на двоструки начин. Прво, уводи се појам делатности од јавног интереса, а области које под ову категорију потпадају се набрајају

системом позитивне енумерације: електропривреда, водопривреда, саобраћај, информисање (радио и телевизија), ПТТ услуге, комуналне делатности, производња основних прехранбених производа, здравствена и ветеринарска заштита, просвета, друштвена брига о деци и социјална заштита. Даље, од јавног интереса јесу и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност државе које утврди надлежни орган у складу са законом, као и послови неопходни за извршавање међународних обавеза државе. Кандидат примећује да је круг делатности од јавног интереса изузетно широко постављен, а уз то је остављена могућност да се он даље шири одлуком надлежног органа у складу са законом, када буду утврђиване делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност државе. Зато ће бити изнет предлог *de lege ferenda* да се избегне уношење наведене генералне клаузуле, а круг делатности сузи на делатности од виталног значаја, у складу са међународним стандардима из ове области. Такође, ваљало би прописати да другим законом не могу бити придодате делатности од јавног интереса. Друго, законодавац дефинише делатности чији би прекид рада, због природе посла, могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера, а то су: хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија.

У домаћем праву, у посебном режиму штрајка не постоји забрана учествовања у штрајку, већ се постављају додатни услови за његово отпочињање, а пре свега обезбеђивање минимума процеса рада. Овде би требало размотрити законски појам минимума процеса рада, у светлу обезбеђивања сигурности људи и имовине током трајања штрајка. Даље, поставило би се питање оправданости једностраног утврђивања минимума процеса рада од стране оснивача, односно директора послодавца, посебно што се на овај начин грубо крши равноправност између социјалних партнера, односно начело једнакости средстава радне борбе. Дајући сва овлашћења непосредно послодавцу, у комбинацији са широким кругом делатности код којих организовање минимума процеса рада представља услов за отпочињање штрајка, јавља се претња да послодавац утврди минимум процеса рада на нереално високом нивоу, при чему штрајк губи своју ефикасност у пракси. Такво решење, по мишљењу кандидата, не може да буде оправдано. Оно се може разумети искључиво из угла нестабилне политичке ситуације у земљи у време доношења Закона о штрајку од 1996. године. Симетричним и упорним помињањем оснивача, поред директора послодавца, из самог Закона се такође уочава постојање тада снажне усмерености незадовољства запослених (а тиме и штрајкова) према послодавцима из јавног сектора, а самим тим, према јавној власти која је у том периоду јавним сектором несумњиво управљала. Делује да је и напред разматраном нормом јавна власт желела да ограничи и умањи значај штрајкова, те тиме да створи привид социјалног мира и благостања у држави. На жалост, такво решење је део домаћег позитивног права и две и по деценије касније. Оснивач, односно директор је једино у обавези да приликом доношења одлуке о утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката. Кандидат би био склон да проблематизује ово питање из угла организовања штрајка од стране већине запослених, а не синдиката. Узимајући у обзир да је могуће да синдикат, у условима изражене антисиндикалне дискриминације, није ни основан код послодавца, те да се штрајк, у складу са законом, организује од стране већине запослених, нејасно је зашто послодавац (оснивач, односно директор) није дужан да размотри и узме у обзир и мишљење, примедбе и предлоге штрајкачког одбора који је дужан да заступа интересе истих тих запослених и у њихово име води штрајк. Са друге стране, штрајкачки одбор има законску обавезу да сарађује

са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада, што је апсурд. Ако се пет дана пре почетка штрајка не обезбеди минимум процеса рада, закон налаже надлежном државном органу, односно надлежном органу локалне самоуправе, да утврди потребне мере и начин за његово обезбеђивање. Тешко је замислити случај у коме оснивач, односно директор послодавца не користи могућност да, уз поштовање свих формалности, ипак једнострано утврди минимум процеса рада. Такође, намеће се и питање оправданости једностраног одређивања од стране директора послодавца оних запослених који обављањем послова обезбеђују минимум процеса рада. И овде је једино „ограничење“ прибављање мишљења штрајкачког одбора. Другим речима, послодавац може, без икаквих реперкусија, да за обезбеђивање минимума процеса рада одреди управо чланове штрајкачког одбора или које друге истакнуте учеснике у штрајку. Тиме се, сматра кандидат, додатно „даје муниција“ послодавцима да се штрајк обесмисли, односно да се од њега одустане и пре него што је могао да отпочне. Кандидат је мишљења да ни ово решење нема своје оправдање, јер се непотребно ограничава право на штрајк, те сматра да би требало предвидети решење по коме стране колективног радног спора споразумно утврђују минимум процеса рада и одређују запослене који ће га обављањем послова обезбедити. У случају да није могуће постићи сагласност, требало би одлуку по датим питањима препустити непристрасној трећој страни – арбитражи или пак суду. Такође, није јасно зашто се минимум процеса рада има обезбедити у свим организационим деловима послодавца, уколико само један организациони део послодавца обавља делатност од јавног интереса, односно делатност чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера. Ово посебно важи за предузећа са великим бројем радних јединица (или, примера ради, огранака) и за она која се баве разноликим делатностима.

У наставку, уочавају се три могућности за престанак штрајка. Најпре, штрајк може да се оконча споразумом страна у колективном радном спору. У случају интересног колективног радног спора у ужем смислу, садржај таквог споразум ће постати и део колективног уговора. До престанка штрајка може доћи и одлуком организатора штрајка, без обзира на његов исход, као и одлуком арбитраже или суда.

У деветом одељку осмог дела рада, кандидат би се бавио изузетно значајном темом правних последица штрајка у домаћем праву. Прво би се дефинисали појмови законитог и незаконитог штрајка, јер управо од законитости штрајка зависи какве ће бити његове правне последице. Право на штрајк је уставом гарантовано право сваког запосленог, тако да организовање и учешће у законитом штрајку не може да буде разлог за покретање дисциплинског поступка, утврђивање материјалне одговорности запосленог, нити за отказ уговора о раду тј. раскид радног односа, а такав отказ би био незаконит. Заправо, само признавање права на штрајк је у основи подразумевало заштиту учесника у законитом штрајку од отказа уговора о раду. Овде би кандидат такође разматрао и престанак радног односа учесника у законитом штрајку истеком рока на који је он заснован. Како радни однос на одређено време престаје истеком рока на који је заснован, чини се да по овом питању не би требало бити двојбе – истеком рока из уговора о раду на одређено време, радни однос учесника у штрајку може да престане, али у сваком случају не пре истека рока на који је заснован, посебно не из разлога учешћа у законитом штрајку. По слову Закона, запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду. Током трајања штрајка,

учесник у штрајку не обавља послове свог радног места, односно ова његова обавеза се суспендује, али ни послодавац у истом том периоду нема обавезу да запосленом исплаћује зараду - „без рада, без зараде“. Зато, ни око овог начелног питања не би требало да постоје опречни ставови у пракси. Теорија наводи неколико изузетака (нпр. неисплата зарада од стране послодавца, чиме би се испровоцирао штрајк), када би се могло поставити питање обавезе послодавца да ипак исплати накнаду зараде запосленима за време које су провели у штрајку, мада изузетак никако не може оспорити наведено правило. Кад је пак реч о запосленима који не учествују у штрајку како послодавац сноси ризик пословања, а не запослени, нема препреке да запослени који не учествују у штрајку остваре своје право на зараду. У том случају није суспендована обавеза извршавања рада запослених, нити обавеза исплате зараде од стране послодавца. Ипак, може се полемисати да је прихваћено решење нарушило једнакост преговарачке моћи између послодавца и запослених, јер и релативно мали штрајк (нпр. штрајк тромбоза, кружни или делимични штрајк) може да онемогући послодавцу наставак поступка производње, уз обавезу исплате зарада већини запослених који заправо не учествују у штрајку, а који током његовог трајања не могу бити ефикасно ангажовани. Из тог разлога, кандидат указује на потребу поновног увођења института одбрамбеног искључења са рада, о чему би било речи у наставку рада.

Такође, кандидат сматра да нема спора око забране непосредног новчаног кажњавања због учешћа у законитом штрајку. Организовањем и учествовањем у штрајку, запослени врше своје уставно право. Запослени не може бити новчано кажњен зато што је уживао неко своје право, у складу са законом. Ипак, кандидат би желео да проблематизује питање посредног новчаног кажњавања запослених путем умањења премија за присутност на раду. Након признавања права на штрајк, сви покушаји послодавца су били усмерени на својеврсно „убеђивање“ и „одговарање“ запослених од његовог коришћења, а једна од до сада најплодотворнијих метода је била уговарање премија за присутност на раду. Другим речима, запослени који учествују у штрајку губе премије за присутност, а које, по правилу, чине знатан део њихових зарада. Неспорно је да постоји могућност уговарања одређених премија за присутност између послодавца и запослених, али исто тако не би требало да је спорно да послодавац не може правити разлику између врста одсуства запосленог, односно предвидети посебне премије за „неучествовање у штрајку“. Једновременно, чини се неоправданим повећање зараде или какво друго повлађивање запосленима који одлуче да не учествују у штрајку, што је законодавац правилно уочио и нормирао. Тиме дискриминаторно посредно новчано кажњавање због учешћа у законитом штрајку престаје да буде начин којим ће послодавци да одвраћају запослене од коришћења права на штрајк.

Даље би се разматрала допуштеност замене учесника у законитом штрајку новим радницима, те навели најзначајнији разлози за и против ове могућности. У домаћем праву, у току трајања законитог штрајка, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност лица и имовине, као и извршавање међународних обавеза државе. Кандидат, с правом, примећује да законодавац користи израз „не може запошљавати нова лица“, те се поставља питање да ли би послодавац, евентуално у неким случајевима, могао да радно ангажује нове раднике, ван радног односа. Циљним тумачењем одредбе, кандидат изводи закључак да то није била интенција

законодавца. Зато сматра да би било добро да се наведени део одредбе прецизира и измени тако да гласи „не може запошљавати, нити ангажовати ван радног односа нова лица“. Тиме би у домаћем праву била уведена начелна забрана замене учесника у штрајку. С друге стране, оставља се могућност замене учесника у штрајку уколико су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује безбедност лица и имовине и извршавање међународних обавеза. Како се минимум процеса рада, између осталог, организује, управо, ради обезбеђивања сигурности лица и имовине, није јасно зашто се круг случајева у којима се дозвољава замена учесника у законитом штрајку произвољно шири и на неке друге случајеве када су „угрожени безбедност лица и имовине“. Ово тим пре што је круг делатности обухваћених посебним режимом штрајка, за које је потребно обезбедити минимум процеса рада, изузетно широко постављен у домаћем праву.

Даље, кандидат би разматрао и последице законитог штрајка по друга права учесника у штрајку: право на заштиту здравља и безбедност на раду, право на дневни, недељни и годишњи одмор и права из социјалног осигурања. Како учествовање у штрајку не води раскиду радног односа, нити суспензији свих, већ само најзначајнијих права и обавеза, нема разлога да се запосленима који учествују у законитом штрајку ускрати право на заштиту здравља и безбедност на раду, поготово имајући у виду да у домаћем позитивном праву место окупљања учесника у штрајку мора бити унутар круга пословног простора послодавца, уколико се штрајк испољава окупљањем запослених. Пошто запослени, учесник у законитом штрајку, не обавља своје послове, нема ни места коришћењу права на дневни, недељни и годишњи одмор. Запослени наставља да ужива поменута права по престанку штрајка, с тим да не остварује право на (сразмерни део) годишњи одмор за време трајања штрајка. Кад је реч о остваривању права из социјалног осигурања за времеведено у штрајку, како запослени не обавља рад и не остварује право на зараду, самим тим послодавац нема обавезу да изврши уплату пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање. Закон о штрајку од 1996. године прописује да запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу с прописима о социјалном осигурању. Кандидат истиче да, пошто се доприноси за обавезно социјално осигурање исплаћују из (брuto) зараде, остаје нејасно зашто законодавац раздваја нето и брuto зараду, односно оставља могућност да запослени учесници у штрајку ипак остварују права из социјалног осигурања и за време трајања законитог штрајка. Како није остварено право на зараду, кандидат Џамић сматра да је крајње натегнуто становиште да је послодавац, ипак, обавезан да сноси трошкове доприноса за обавезно социјално осигурање оних запослених који учествују у штрајку.

Кад је реч о грађанскоправној одговорности учесника у штрајку, запослени не могу да буду позвани на материјалну одговорност, а исто треба да важи и за синдикат, када он доноси одлуку о ступању у штрајк. Послодавци, по правилу, не могу подвести законит штрајк под вишу силу, односно сnose одговорност за штету проузроковану трећим лицима због неиспуњења својих обавеза по општим правилима уговорног права, што кандидат сматра за логично и оправдано. Организовање и учествовање у законитом штрајку нема никакве казненоправне последице по запослене, односно синдикат. С друге стране, прети могућност таквог понашања послодавца или трећег лица које би за циљ имало онемогућавање остваривања права на штрајк, те се зато Законом о штрајку од 1996. године

предвиђају новчане казне за „предузећа и друга правна лица“, као и за одговорна лица у предузећима и физичка лица која обављају привредну или другу делатност. Даље, Кривични законик од 2005. године предвиђа кривично дело повреда права на штрајк. Биће кривичног дела се састоји од противправног спречавања или ометања запослених да организују или учествују у законитом штрајку, односно остварују своје право на штрајк на неки други начин, а за шта је запређена новчана казна или затвор до две године. Извршилац може бити било које лице, за разлику од другог облика истог кривичног дела, где се као извршилац јавља послодавац или одговорно лице послодавца, који отпусти запосленог (или више њих) због њиховог учешћа у законитом штрајку, или пак на неки други начин повреди њихова права по основу рада. Неретко се дешава и то да запослени, односно синдикат, организују и учествују у штрајку супротно појединим одредбама закона.

Кандидат наводи у пројекту дисертације да ће настојати да дâ преглед правних последица незаконитог штрајка, симетричан разматрањима правних последица законитог штрајка из претходног одељка. Најпре би се разматрало питање покренуто у делу теорије које се тиче вршења дисциплинских овлашћења послодавца према учесницима у штрајку, односно у време одсуства правне субординације између запосленог и послодавца. Даље, Закон о штрајку од 1996. године у члану 14 прописује да организатор штрајка, односно учесник у штрајку који није законит, неће уживати заштиту предвиђену законом, односно да учешће у незаконитом штрајку представља повреду радне обавезе, може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог, те може имати за последицу и престанак радног односа. Језичким тумачењем се долази до закључка да сваки запослени, организатор или учесник у штрајку, може добити отказ уговора о раду због организовања или учествовања у незаконитом штрајку. Али Закон не остаје на томе, већ у члану 18 прописује и да члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку који штрајк организује и води на начин којим се угрожава безбедност лица и имовине или здравље људи, или који спречава запослене који не учествују у штрајку да раде, односно онемогућава наставак рада по окончању штрајка или спречава послодавца да користи средства и располаже средствима којима послодавац обавља делатност чини повреду радне дужности за коју се може изрећи мера престанка радног односа. На основу језичког тумачења наведене одредбе кандидат закључује да се мера престанка радног односа може изрећи само члану штрајкачког одбора или учеснику у незаконитом штрајку „који штрајк организује и води“ супротно закону, а не „обичном“, пасивном учеснику, и то искључиво у побројаним случајевима. Кандидат сматра да ово законско решење у пракси може да изазове забуну, и притом је мишљења да би у спорној ситуацији надлежни суд требало да води рачуна о свим околностима предметног случаја.

Кад је реч о грађанскоправним последицама незаконитог штрајка, синдикат, у случају да је организатор, и учесник у незаконитом штрајку, могу да буду одговорни за (не)материјалну штету коју претрпи послодавац, али је одговорност, по правилу, ограничена, односно нема примене начела интегралне накнаде штете, што посебно важи према учеснику у незаконитом штрајку, јер послодавац њему свакако може да откаже уговор о раду и на тај начин га казни. Закон о штрајку од 1996. године, такође, предвиђа одређене прекршајне казне за организовање и вођење незаконитог штрајка, и то у случају да члан штрајкачког одбора или било који други запослени спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде, или алтернативно уколико запослени одбије да сарађује с послодавцем ради

обезбеђивања минимума процеса рада у предвиђеним делатностима или, у том смислу, одбије да извршава налоге послодавца. Кривични законик од 2005. године превиђа и кривично дело злоупотреба права на штрајк. Наиме, казниће се казном затвора до три године онај ко организује или води штрајк супротно закону, тиме доводећи у опасност живот или здравље људи или имовине већег обима, односно ако су услед тога наступиле друге тешке последице, а нису остварена обележја неког другог кривичног дела. На крају осмог дела рада, разматрали би се изгледи за делотворно остваривање права на штрајк у Србији, те би се дали одређени предлози *de lege ferenda*, у циљу побољшања тих изгледа.

Девети део докторске дисертације био би посвећен праву на штрајкачку стражу (пикетинг). Прво би био дат осврт на појам штрајкачке страже, те онда дефинисан њен однос и повезаност са правом на штрајк. Кандидат би приступио теоријским разматрањима битних обележја штрајкачке страже, а то су: организатор, учесници, начин организовања и циљеви штрајкачке стражи, осим у случају да је реч о синдикалном представнику са вишег нивоа удруживања, који се прикључује штрајкачкој стражи коју организује синдикат код послодавца. Број учесника у штрајкачкој стражи је често ограничен, тако да је тзв. масовни пикетинг недозвољен, јер учесници у штрајкачкој стражи већ својом бројношћу могу да застраше запослене који настављају рад код послодавца, упркос организованом штрајку. Место окупљања учесника у штрајкачкој стражи је, по правилу, испред улаза у пословно-радне просторије послодавца, с тим да се не сме препречити сам улаз и тиме онемогућити приступ пословног круга послодавца. Такође, начин обраћања учесника у штрајкачкој стражи не сме да изгуби мирни карактер, односно постоји консензус у теорији и пракси да није допуштено вређање или упућивање каквих претњи послодавцу, запосленима или другим лицима. Циљеви штрајкачке страже су тројаки – успостављање јединства међу запосленима путем информисања и образлагања осталим запосленима зашто би требало да узму учешће у штрајкачкој стражи (и штрајку), затим стицање подршке јавности, а то посебно у случајевима када шира јавност није упозната са организованим штрајком, и коначно вршење притиска на послодавца да прихвати захтеве запослених. Даље би кандидат уочио врсте штрајкачке страже, те сваку понаособ објаснио, правећи поделу на оне које би могле бити дозвољене и оне које ни у ком случају не треба дозволити.

У последњем одељку ће се дати осврт на штрајкачку стражу у домаћем праву. Констатује се њен значај у предратном праву и потоња потпуна забрана, управо из разлога покушаја „затварања“ запослених у круг пословних просторија послодавца за време трајања колективног радног спора, чиме се у широј јавности ствара привид социјалног мира, благостања и задовољства запослених. Позитивно решење по коме нема слободе штрајкачке страже, сматра кандидат, суштински ништа не постиже, због чега би био учињен предлог да се доношењем новог закона о штрајку установи и право на штрајкачку стражу, коју би својом одлуком могао образовати штрајкачки одбор.

Десети део докторске дисертације би био посвећен праву на бојкот. Били би разматрани појам бојкота и његова битна обележја, након чега би се приступило најзначајнијој подели на примарни и секундарни бојкот. Примарни бојкот је бојкот запослених против свог послодавца за време трајања колективног радног спора, те се стога може правдати његова допуштеност, док је секундарни бојкот, заправо, бојкот против другог, секундарног послодавца, у циљу вршења притиска на њега да прекине сарадњу са примарним послодавцем за време трајања колективног радног

спора између примарног послодавца и његових запослених. Зато је, по правилу, секундарни бојкот недопуштен. Ипак, доктрином пословног савезништва је предвиђен изузетак од недопуштености секундарног бојкота. Ради се о случају када је пословање два послодавца у толикој мери повезано, међусобно условљено и интегрисано, да се основано може сматрати да је реч о истом, односно јединственом пословању. Један од облика секундарног бојкота јесте бојкот продаје производа, који би се могао дефинисати као индустријска акције којом запослени или синдикат код примарног послодавца позивају запослене код секундарног послодавца да одбију да продају (или чак – рукују) робом примарног послодавца докле год се не реши колективни радни спор између примарног послодавца и његових запослених. Сматра се недопуштеним обликом бојкота. Могући облици бојкота су и бојкот ради признавања преговарачких права синдикату и бојкот спорења. Први се организује као вид притиска синдиката на послодавца, како би му овај омогућио учешће у преговарању за закључивање колективног уговора, мимо законом прописаног поступка за стицање својства репрезентативног, односно већинског синдиката.

У петом одељку овог дела ће се разматрати право на бојкот у домаћем праву. Наиме, право на бојкот није признато нити једним позитивним прописом. Ипак, његови одбљесци нису ни толико ретки, јер се дешава да у случају напетости синдикати прибегавају бар претњама бојкотом – најчешће самих преговора са послодавцем или јавном влашћу. Кандидат не види ни теоријске нити практичне разлоге против признања права на бојкот у делу који се тиче бојкота запослених према њиховом послодавцу, за време трајања колективног радног спора. Стога у пројекту дисертације наводи да треба размотрити могућност за уређивање права на бојкот, као секундарне индустријске акције, у оквиру новог закона о штрајку, и то еквивалентно праву на штрајкачку стражу, чије признавање такође кандидат предлаже.

Једанаести део докторске дисертације би био посвећен праву на искључење са рада, где би се прво анализирао овај појам. Затим би се прешло на питање (а)симетричности права на искључење са рада и права на штрајк и ваљало би се дотаћи теме оправданости искључења са рада. Привремени прекид рада послодавца, и то за време трајања колективног радног спора, представља једно од најзначајнијих обележја права на искључење са рада. Уколико нема затварања предузећа, или се предузеће затвара из неких других, на пример економских, техничких или организационих разлога, онда нема ни искључења са рада. С тим у вези, усмереност искључења са рада мора бити према синдикату, односно непосредно према запосленима. Оштрица је усмерена према запосленима, и то зато што је део њих ступио у штрајк. На тај начин, послодавац одговара на притисак запослених који је створен штрајком, те покушава да минимизира своје финансијске губитке, једновременно оптерећујући синдикалне фондове исплатама новчаних накнада (односно штрајкачке помоћи) и оним запосленима који нису били ступили у штрајк, али сада су искључени са рада. Циљ искључења са рада се налази на истом трагу – послодавац финансијским притиском покушава да приволи запослене, односно синдикат, да прихвате његов предлог за решавање колективног радног спора и одустану од организованог штрајка.

Уосталом, узрочно-последични однос и временска повезаност између искључења са рада и штрајка јесу тачка по којој се врши разликовање следећих врста искључења са рада: првенствено, одбрамбено и накнадно искључење са рада. Уколико штрајк још увек није организован, али послодавац, претпостављајући да

ће до њега да дође, у жељи да га предупреди и тиме спречи штрајк, искључи са рада запослене са којима је у колективном радном спору, у питању је првенствено, превентивно, односно офанзивно искључење са рада. Када дође до организовања штрајка, па тек онда, реагујући на насталу ситуацију, послодавац оствари своје право на искључење са рада, како би се заштитио од двостраних финансијских губитака (губици по основу обуставе поступка производње и исплате зарада запосленима који не учествују у штрајку, а које не може ефикасно да ангажује), реч је о одбрамбеном или дефанзивном искључењу са рада. Постоји и трећа могућност, а то је да је штрајк окончан, те би запослени требало да наставе да обављају послове својих радних места, а у том тренутку послодавац одлучи да искључи са рада запослене који су учествовали у управо окончаном штрајку. Такво искључење са рада се назива накнадним или реторзионим. Штрајк је окончан, колективни радни спор је решен, тако да се послодавац накнадним искључењем са рада, заправо, свети синдикату и запосленима због организовања штрајка, и стога је такво делање послодавца недозвољено. Такође, искључење са рада може бити организовано на различитим нивоима: код послодавца, гранско и генерално искључење са рада. Искључење са рада код послодавца је најчешћи облик у пракси. Грански и генерални ниво искључења са рада су знатно ређи, ипак упоредна правна историја познаје и значајне „штрајкове послодаваца“ на овим, вишим нивоима. Могуће би било и солидарно искључење са рада, када (примарни) послодавац поступа офанзивно, искључујући са рада своје запослене са којима није у колективном радном спору, како би се на тај начин солидарисао са секундарним послодавцем са којим послује интегрисано, а код кога је отпочео штрајк, све у циљу додатног финансијског оптерећивања синдиката који је организовао штрајк код секундарног послодавца. У тој ситуацији, примарни послодавац би био спречен да настави поступак производње због штрајка код секундарног послодавца, са којим послује јединствено. Зато се примарни послодавац и одлучује на првенствено, офанзивно искључење са рада својих запослених, без обзира што са њима није у колективном радном односу. На тај начин, примарни послодавац минимизира своје трошкове (прво, због немогућности наставка производње све док код секундарног послодавца траје штрајк; друго, због исплате зараде својим запосленима које сада не може да ефикасно ангажује), али исто тако се и солидарише са секундарним послодавцем, јер својом индустријском акцијом додатно оптерећује исти штрајкачки фонд синдиката (примера ради, гранског синдиката) коме припадају запослени код оба послодавца. Није тешко замислити два повезана послодавца, која се налазе у истом производном ланцу и припадају истој грани индустрије, чиме расте и вероватноћа да синдикати код та два послодавца такође припадају јединственом синдикату на вишем нивоу организовања. Уколико би се начело симетричности између права на штрајк и права на искључење са рада извело до крајњих консеквенци, легитимност описаног солидарног поступања послодаваца би се могла, макар теоријски, тражити у начелу које кандидат назива доктрина синдикалног јединства, аналогном доктрини пословног савезништва.

Кандидат би се бавио и правним последицама искључења са рада, а које суштински зависе од тога да ли је искључење са рада организовано у складу са прописаним законским решењима, чинећи тако искључење са рада законитим или незаконитим. У последњем одељку овог дела рада, дала би се краћа ретроспектива и утврдио значај права на искључење са рада у домаћем праву. Србија је држава која има дугу историју (а могло би се рећи и – традицију) радне борбе и

предузимања индустријских акција, како од стране запослених, тако и од послодаваца, што је и формализовано Законом о радњама од 1910. године. Ипак, развој домаћег радног права је нагло прекинут променом државног уређења 1945. године. Искључење са рада није могло ни по што да буде део регулативе у време када су пролетери били „власници“ средстава за производњу. У таквом амбијенту, идеолошки је било неодрживо признати право на искључење са рада (као и право на штрајк, на крају крајева), те би кандидат, на том трагу, покушао да одреди разлоге за непризнавање овог права у домаћем позитивном праву. Како је мишљење кандидата да оправданих разлога за то заправо ни нема, овде би били формулисани и предлози *de lege ferenda* у вези са уређивањем права на искључење са рада у Србији.

Претпоследњи, дванаести део докторске дисертације био би посвећен емпиријском истраживању о разумевању и уживању права на штрајк од стране радника у Србији. Хипотетички оквир планираног истраживања је да радници недовољно познају своја колективна радна права, пре свега, право на штрајк, као и поступак за остваривање овог права, што, по кандидатовом мишљењу, представља један од важнијих разлога скромне заинтересованости радника у Србији за радну борбу, и последично постизање индустријске демократије. Истраживање би било спроведено у циљу доказивања тога да радници, било запослени или радници који су ангажовани ван радног односа, не познају позитивна законска решења о праву на штрајк, нити су свесни изостанка нормирања права на штрајкачку стражу и права на бојкот. Такође, путем овог истраживања кандидат би желео да укаже и на то да се радници све чешће уздржавају од колективног конфронтирања са послодавцем. Као индикатори који ће да послуже за доказивање изнетих тврдњи, између осталих, могли би се појавити низак степен испитаника који познају решења из домаћег позитивног права, те висок степен испитаника који нису спремни да узму учешће у евентуално организованом штрајку. Најзначајније ограничење поменутих индикатора може бити утицај одређених спољних чинилаца, као што је, примера ради, лоша општа економска ситуација у Србији, који могу у значајној мери да утичу на одговоре испитаника, те висок степен сагласност испитаника код појединих питања не мора нужно да подразумева скромну заинтересованост радника за радну борбу. Током разматрања истраживачке стратегије кандидат је дошао до закључка да за предметно истраживање није повољно применити технику интервјуа ради прикупљања података, јер је она скопчана са значајним техничко-организационим, али и финансијским предусловима. Такође није погодна ни примена статистичког метода, јер поуздане и ажурне статистике које би се користиле у сврхе предметног истраживања у Србији, на жалост, не постоје. Кандидат је мишљења да има простора примени квантитативног метода помоћу упитника, у виду интернет анкете, и то по принципу случајног узорка, међу испитаницима различитих узраста, пола, (врсте и нивоа) квалификација и професионалног статуса. Структура упитника и питања би била усклађена са циљевима и предметом истраживања. Ради прецизније квалитативне анализе резултата, постављана питања би била затвореног типа. Ставови испитаника би били мерени помоћу Ликертове скале – тако што ће се обележавати одговори са којима је испитаник: потпуно сагласан; сагласан; неодређен; несагласан; потпуно несагласан. За обраду прикупљених података, користиће се програм SPSS. Исто тако, добровољност и анонимност би биле обезбеђене, пошто су од изузетног значаја за добијање веродостојних резултата истраживања. Кандидату неће бити познати одговори сваког

појединачног испитаника, већ ће се добијени подаци приказати збирно. По спроведеном поступку, резултати ће се анализирати и циљно тумачити, те ће кандидат дати своја запажања и закључке.

Последњи, *тринаести део докторске дисертације* би био посвећен закључним разматрањима питања која би у раду била проблематизована. На интегралан начин би се изнели резултати до којих се дошло, као и услови и уочене препреке за остваривање права на штрајк на делотворан начин, те би кандидат понудио одређене предлоге за побољшање стања из поменуте области у домаћем позитивном праву.

4. Основне хипотезе од којих ће се полазити у истраживању

Хипотеза број 1

У условима социјалног дампинга и тзв. трке ка дну, неопходно је спровести хитну реформу домаћег радног права којом би се омогућило јачање синдиката и олакшало спровођење индустријских акција, што ће довести до побољшања услова рада запослених.

Хипотеза број 2

Како се последњих неколико деценија бележи пад стопе синдикалног организовања радника, решавању проблема у сфери колективних радних односа могао би допринети институт подразумеваног приступа синдикату запослених по заснивању радног односа, осим уколико би се запослени определили за супротно.

Хипотеза број 3

Ублажавањем квантитативних материјалноправних услова за стицање својства репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, повећао би се број репрезентативних професионалних удружења, и последично број колективних уговора.

Хипотеза број 4

Законским потврђивањем претпоставке репрезентативности синдиката код послодавца, уколико су њихове гранске организације репрезентативне, повећао би се број репрезентативних синдиката, и последично број колективних уговора.

Хипотеза број 5

Потребно је стимулисати колективне преговоре за закључење општих и посебних колективних уговора, тако што ће се, поред обавезе преговарања у доброј вери, предвидети и санкције за избегавање преговарања, односно учешће у преговарању без циља закључења колективног уговора.

Хипотеза број 6

Ради очувања индустријског мира, неопходна је значајнија примена мирних метода решавања колективних радних спорова, и то тако што ће се проширити опсег случајева у којима ће се примењивати обавезна арбитража код правних, а обавезно мирење и посредовање код интересних колективних радних спорова.

Хипотеза број 7

Напуштањем позитивноправног решења по коме сваки синдикат може донети одлуку о организовању законитог штрајка, смањио би се број штрајкова који немају никакву реалну подршку међу запосленима, и последично социјалним партнерима наносе искључиво штету.

Хипотеза број 8

Сужавањем широко одређеног круга делатности од јавног интереса на оне које су као такве дефинисане међународним радним стандардима, олакшаће се прибегавање штрајку и тиме допринети успостављању једнакости средстава радне борбе.

Хипотеза број 9

Како не би било угрожено остваривање права на штрајк, минимум процеса рада мора бити утврђиван споразумно од стране штрајкачког одбора и послодавца, а у случају да до договора не дође, требало би да га одреди арбитар или арбитражно веће.

Хипотеза број 10

Време законске најаве штрајка послодавцу не би требало да буде неразумно дуго, јер би се тиме у великој мери угрозила делотворност штрајка.

Хипотеза број 11

Ради стварања услова за организовање штрајкачке страже, уместо њеног посредног забрањивања, како се то чини у домаћем позитивном праву, неопходно је признавање овог колективног права, као и непосредно и потпуно уређивање услова за његово остваривање и заштиту.

Хипотеза број 12

Одбрамбено искључење са рада - локаут је неопходно (поново) признати у домаћем праву, ради могућности заштите послодавца од штетних последица незаконитог штрајка.

Хипотеза број 13

Један од важнијих разлога скромне заинтересованости радника у Србији за постизање индустријске демократије може се препознати у њиховом недовољном познавању колективних радних права.

5. Методи који ће се примењивати у истраживању

За истраживање теме докторске дисертације „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“ користиле би се методе које су прилагођене предмету, структури и циљу истраживања. То, најпре, вреди за класичне методе опажања и мишљења: анализа, синтеза, индукција, дедукција, генерализације, специјализације, апстракција, конкретизација, класификација, компилација и др.

Првенствено би се примењивао нормативни метод, пошто би тежиште истраживања било на анализирању и критичком преиспитивању правних норми од значаја за предметну област, односно сагледавању правног режима штрајка и других правних института, који су са штрајком у непосредној вези. Наиме, пошто кандидат сматра да је ригидно законодавство у Републици Србији једно од значајних препрека за делотворно остваривање права на штрајк, од изузетног значаја би било детаљно тумачење меродавних правних прописа. На тај начин, стекао би се потпун увид у најспорнија питања савременог радног права у вези са предметном облашћу, а, самим тим, и могућност да се она свестрано размотре, и коначно да се дају предлози *de lege ferenda*.

По потреби ће се користити и упоредноправни метод, у циљу утврђивања сличности и разлика правних решења у домаћем и страним правним системима. Једновременно би се размотриле предности и мане једних у односу на друге, што може бити драгоцен приликом формулисања предлога измена домаћих позитивних решења. Дајући осврт на развој уређивања појединих питања из предмета истраживања у њиховом политичком, економском и друштвеном контексту, кандидат би се користио и историјским методом. Овакав приступ ће бити од значаја за потпуно и правилно схватање развоја појединих правних института, посебно из разлога значајног утицаја историјских околности на њихов развој.

Кандидат је мишљења да би у раду имало простора за примену социолошког метода, јер спољни социолошки чиниоци недвосмислено могу да утичу на формирање појединих правних правила, као и на њихово тумачење и примену.

Кандидат сматра да би одговорном применом наведених метода могли бити испуњени предуслови за успешно утврђивање тренутног стања у домаћем праву и пракси у вези са предметом докторске дисертације, као и за давање одговора на питања која би у истраживању била проблематизована, уз предлоге решења *de lege ferenda*.

6. Очекивани резултати и научни допринос

Кандидат се определио за писање докторске дисертације под називом „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“ из разлога који следе. Штрајк, као вишеслојна појава, има изузетан значај у колективном радном праву, као један од његових средишњих појмова. Зато, без обзира на многобројне научне и стручне радове домаћих и страних аутора у овој области, изостаје целовита анализа свих правних установа које (не)посредно имају утицаја на могућност делотворног остваривања права на штрајк у Србији. Неће се тежити томе да се дисертација начини читанком колективног радног права, већ би кандидат, из угла права на штрајк, пружио јасан и потпун увид у најважније услове и препреке са којим се организатори и учесници штрајка сусрећу. Са тим циљем би се приступило систематизацији постојећих знања из области подређеног и независног рада за другог, отварајући притом горуће теме савременог радног права, као што је, примера ради, квалификација рада платформских радника. Ово из разлога што у домаћем позитивном праву, титулари права на штрајк јесу

запослени, тако да лица која су радно ангажована на било који други начин не уживају ово право.

Разматрали би се и најбитнији аспекти синдиката и удружења послодаваца, као субјеката колективног преговарања. Када се исцрпи „преговарачки потенцијал“, а сагласност се не постигне, долази до колективног радног спора између социјалних партнера. Постоје две могућности њиховог решавања, судска или вансудска. Вансудски начини се деле на мирне методе и методе индустријске акције, због чега мирни методи решавања колективних радних спорова били сагледани како би могли да се упореде са методама индустријске акције и одмере предности једних и других.

Праву на штрајк се приступа интегрално, те би, уз критичко преиспитивање позитивних законских решења, кандидат разматрао и историјски развој права на штрајк, субјекте, врсте и правни режим штрајка. При томе би се констатовали недостаци позитивних решења, уз покушај идентификације разлога за такво нормирање. Посебна пажња би била поклоњена нелогичности у меродавним изворима права, са намером да се оне исправе у новом закону о штрајку. Како је јасно да Закон о штрајку од 1996. године не може да оправда сврху свог постојања две и по деценије након доношења, поставило би се и питање разлога његовог релативно дугог важења. Кроз целокупно разматрање, давали би се предлози *de lege ferenda* за унапређивање уређивања права на штрајк у домаћем праву и кандидат ће их детаљно образложити.

Ради делотворнијег остваривања права на штрајк, кандидат ће бити слободан да предложи признавање права на штрајкачку стражу и права на бојкот у новом закону о штрајку. На тај начин би штрајк постао видљивији међу радницима, али и у широј јавности, добијајући на ефикасности. Имајући у виду дугу традицију искључења са рада у нашој држави, посебно предложене измене *de lege ferenda* које ће умногоме поједноставити организовање штрајка, а у светлу једнакости преговарачких моћи, кандидат не види разлог за непризнавање права на одбрамбено искључење са рада. У том смислу би посебан значај истраживања кандидата био у сагледавању места права на штрајк у корпусу основних социјалних права.

Такође, спровођењем емпиријског истраживања о разумевању и уживању права на штрајк од стране радника, могу бити идентификовани основни разлози за скромну заинтересованост радника у Србији за постизање индустријске демократије, односно за радну борбу. На основу таквог истраживања, постало би јасније да ли се радници све чешће уздржавају од колективног конфронтирања са послодавцем, како се кандидату то чини.

Поред очекиване теоријске вредности докторске дисертације, која би проистекла из разматрања и анализирања великог броја извора права и класичне и рецентне научне и стручне литературе, и емпиријске вредности, у вези са новим подацима који би били прикупљени наведеним емпиријским истраживањем о разумевању и уживању права на штрајк, сматрамо да би докторска дисертација, због предлога *de lege ferenda*, могла имати и апликативну вредност. То, пре свега, у смислу утицаја на активности синдиката, али и (удружења) послодаваца, зато што

је кандидат убеђен да усвајањем предлога које би били изнети нити једна страна индустријског односа неће бити на губитку. Ово тим пре што кандидат предметној теми приступа искључиво неутрално, а не из угла радника, уз фаворизовање њихових интереса, што је уобичајено за радове из радноправне научне области.

7. Закључак

На основу свега изнетог у овом извештају, предложене полазне литературе, написаних и објављених радова кандидата и на основу успешне одбране пројекта докторске дисертације, известиоци сматрају да је реч о значајној теми која заслужује да се о њој напише докторска дисертација. Стога смо слободни да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду, као и Већу правно-економских наука Универзитета у Београду, предложимо да колеги Илији Џамићу одобри израду докторске дисертације на тему „Услови и препреке за делотворно остваривање права на штрајк у Републици Србији“, и да за ментора одреди др Љубинку Ковачевић, редовног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

У Нишу и Београду, 18. јануара 2025. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Горан Обрадовић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Доц. др Филип Бојић

8. Полазна литература

1. Adell Bernie, *Individual employee rights and union control over the enforcement of collective agreements*, Kingston, 2013.
2. Биландић Душан, Дамјановић Перо, Гецић Милена, Кецић Душан, Кермаунер Душан, Лазаревић Драгица, Петрановић Бранко, Шарац Недим, Томац Елза, Вујошевић Убавка, Вукомановић Младен, Зографски Данчо, Живковић Драгоје, *50 година револуционарног синдикалног покрета у Југославији: кратак историјски преглед*, Београд, 1969.
3. Blasco Juan Garcia, de Val Tena Ángel Luis, *Collective bargaining in Spain, Collective bargaining in Europe*, Madrid, 2004.
4. Aloisi Antonio, *“A worker is a worker is a worker”: collective bargaining and platform work, the case of Deliveroo couriers*, Leiden, 2019.
5. Arandarenko Mihail, *Analitički izveštaj o stanju na tržištu rada Srbije u kontekstu ekonomske krize izazvane pandemijom COVID-19*, Sarajevo, 2021.
6. Bernaciak Magdalena, Gumbrell-McCormick Rebecca and Hyman Richard, *European trade unionism: from crisis to renewal?*, Brussels, 2014.
7. Бодрожић Милица, *Политички зборови и други скупови радника Крагујевца у периоду 1903-1914. године*, Зборник Историјског музеја Србије (ур. Лађевић Гојко), Београд, 1985.
8. Бојић Филип, „Конституционализација права на штрајк“, *Право и привреда*, бр. 4/2020.
9. Bomba Katarzyna, *Union solidarity in Eastern and Central Europe on the example of Poland*, Olsztyn, 2014.
10. Bordogna Lorenzo, Primo Cella Gian, „Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges“, *Transfer*, Vol. 8, No. 4, 2002.
11. Босанац Драшко, *Радно право*, Београд, 2011.
12. Bourguignon Rémi, Wechtler Heidi, „Are unions still a topic for industrial relations research?“, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 3, No. 1, 2014.
13. Brownlee Kimberley, „Freedom of association: it’s not what you think“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 35, No. 2, 2015.
14. Брковић Радоје, Антоновић Ратомир, Миловановић Драган, „Злоупотреба права на штрајк“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2017.
15. Васиљевић Милосав, *Истина о С.С.С.Р.*, Београд, 1940.
16. Web Sydney, Web Beatrice, *Soviet communism: a new civilization? Vol. 1*, London, 1935.
17. Web Sydney, Web Beatrice, *The history of trade unionism*, London, 1898.
18. Wedderburn Kenneth, „Intimidation and the right to strike“, *The Modern Law Review*, Vol. 27, No. 3, 1964.
19. Wedderburn Kenneth, „The right to threaten strike — II“, *The Modern Law Review*, Vol. 25, No. 5, 1962.
20. Wedderburn Kenneth, „Freedom of association and philosophies of labour law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 18, No. 1, 1989.

21. Weiss Manfred, „The European social dialogue“, *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011.
22. Veldman Albertine, „The protection of the fundamental right to strike within the context of the European internal market: implications of the forthcoming accession of the EU to the ECHR“, *Utrecht Law Review*, Vol. 9, No. 1, 2013.
23. Вељановић Бранислав, „Штрајк радника фабрике шећера на Чукарици 1907. године“, *Годишњак града Београда*, бр. 6/1959.
24. Vinaver Vuk, *Sindikalno-štrajkački pokret u Srbiji (1903-1910)*, Istorija XX veka zbornik radova VI, 1964.
25. Visser Jelle, „The rise and fall of industrial unionism“, *Transfer*, Vol. 18, No. 2, 2012.
26. Вученовић Марко, Гајић Михаило, Стојановић Бобан, *Индустријски односи и услови рада у Републици Србији 2013*, Београд, 2015.
27. Вучетић Дејан, „Право на штрајк запослених у јединицама локалне самоуправе“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, тематски број „Заштита људских и мањинских права у европском правном простору“, 2012.
28. Gall Gregor, „Union recognition in Britain: the end of legally induced voluntarism?“, *Industrial Law Journal*, Vol. 41, No. 4, 2012.
29. Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio, *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva, 1998.
30. Gindin Sem, *Ponovno promišljanje sindikata – mapiranje socijalizma*, Beograd, 2015.
31. Glassner Vera, *Central and Eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change*, Linz, 2013.
32. Гузина Ружица, „Класни односи у Србији од 1903-1914“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 8, 1-2, 1960.
33. Daniluk-Jarmoniuk Anna, „The right to strike by medical practitioners“, *Studia Iuridica Lublinensia*, Vol. 29, No. 5, 2020.
34. De Stefano Valerio, Tomba Caterina, *A human rights path towards social justice: freedom of association*, Milan, 2014.
35. Debelak Marijan, Končar Polonca, *The right to strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people, situation in Slovenia*, "20th World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago, 25 – 28 Sep. 2012".
36. Димитријевић Војин, *Ограничења слободе удруживања и сродних права дозвољена у међународном праву*, Уставно ограничење слободе удруживања – зборник радова (ур. Тркуља Јовица), Београд, 2010.
37. Димитријевић Момчило, „Значај Закона о удруженом раду за нашу теорију и праксу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 1977.
38. Doorey David, „Graduated freedom of association: worker voice beyond the Wagner model“, *Queens Law Journal* 511, Vol. 38, 2013.
39. Doherty Michael, „When you ain't got nothin', you got nothin' to lose.... Union recognition laws, voluntarism and the Anglo model“, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, 2013.
40. Ewing Keith, „The function of trade unions“, *Industrial Law Journal*, Vol. 34, No. 1, 2005.

41. Eurofound, *Mapping key dimensions of industrial relations*, Luxembourg, 2016.
42. Zapirain Juan-Pablo Landa, *Neoliberal and neocorporatist policies in France, Italy and Spain: can trade unions participate in the governance of economic globalization without risking their soul?*, San Sebastian, 2015.
43. Ивановић Лазар, „Штрајк радника фабрике шећера на Чукарици 1907“, *Годишњак града Београда*, бр. 15/1968.
44. Иванчић Спасојевић Дејана, Де Моне Лиза, Златковић Јованка, *Водич за штрајк*, Нови Сад, 2010.
45. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2022.
46. ILO, *Globalni izveštaj o zaradama 2020-2021: zarade i minimalne zarade u doba KOVID-19*, Ženeva, 2020.
47. ILO, *Freedom of association, fifth (revised) edition*, Geneva, 2006.
48. Јањатовић Босилка, *Синдикални покрет у Југославији до 1941. године*, Загреб, 1981.
49. Jacobs Matthias, Payandeh Mehrdad, „The ban on strike action by career civil servants under the German basic law: how the federal constitutional court constitutionally immunized the German legal order against the European convention on human rights“, *German Law Journal*, No. 21, 2020.
50. Јашаревић Сенад, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, 2014.
51. Јовановић Предраг, Друштвена стварност у сфери колективног преговарања и синдикалног деловања, „*Право и друштвена стварност*“ (ур. Станојевић Петар), Косовска Митровица, 2014.
52. Јовановић Предраг, „Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, 2014.
53. Јовановић Предраг, „Радноправни стандарди у вези колективног преговарања“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 43, бр. 2, 2009.
54. Јоргић Ђокић Жељка, Рељановић Марио, *Приручник радног права за радничке организације*, Београд, 2019.
55. Kajtár Edit, Kun Attila, „Right to strike in a changing regulatory environment“, *Pázmány Law Working Papers* No. 2013/03.
56. Kajtár Edit, Špadina Helga, *Discontent of the peregrines: migrants and the right to strike*, Law-Regions-Development International Conference, 2013.
57. Kajtár Edit, Špadina Helga, „Nezadovoljstvo tuđinaca: migranti i pravo na štrajk“, *Pravo – regije – razvoj* (ur. Župan Mirena, Vinković Mario), 2013.
58. Картаг-Одри Агнеш, *Слобода удруживања и њена ограничења*, Уставно ограничење слободе удруживања – зборник радова (ур. Тркуља Јовица), Београд, 2010.
59. Katsaroumpas Ioannis, „EU bailout conditionality as a *de facto* mode of government: a neoliberal ‘black hole’ for the Greek collective labour law system?“, *Critical Quarterly for Legislation and Law*, Vol. 96, No. 4, 2013.

60. Kahn-Freund Otto, „Trade unions, the law and society“, *The Modern Law Review*, Vol. 33, No. 3, 1970.
61. Kahn-Freund Otto, „The illegality of a trade union“, *The Modern Law Review*, Vol. 7, No. 4, 1944.
62. Kecman Jovanka, *Žene Jugoslavije u radničkom pokretu i ženskim organizacija 1918-1941*, Beograd, 1978.
63. Кнежевић Реља, „Директаши: револуционарно-синдикалистичка струја унутар Српске социјалдемократске партије 1906-2012“, *Токови историје*, бр. 2/2014.
64. Kovács Erica, „The image of trade unions in the European social charter“, *Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének Folyóirata*, Vol. 1, No. 1, 2008.
65. Kovács Erica, „Hungarian unions: how representative? How effective?“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, 2011.
66. Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд, 2016.
67. Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Београд, 2021.
68. Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013.
69. Косановић Рајко, *Синдикални лексикон*, Београд, 2010.
70. Коцић Милена, *Економски односи Краљевине Југославије и Немачке од 1929. до 1941. године*, докторска дисертација (необјављена), Филозофски факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2019.
71. Кошутић Будимир, „Право на штрајк и *lock out* у западнонемачком праву“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. 31, 1-4, 1983.
72. Кошутић Будимир, „Право на штрајк и *lock out* у праву Сједињених Америчких Држава“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. 34, 1-3, 1986.
73. Кошутић Будимир, „Право на штрајк и *lock out* у француском праву“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 33, 5-6, 1985.
74. Kresal Šoltes Katarina, „Sindikalna svoboda z vidika omejevanja gospodarskih svoboščin in prepovedi diskriminacije – nazaj na začetek?“, *Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti*, бр. 2-3, 2015.
75. La Hovary Claire, „Showdown at the ILO? A historical perspective on the employers’ group’s 2012 challenge to the right to strike“, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, 2013.
76. Lakićević Snežana, „Certain characteristics of social dialogue in the public sector“, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 6, No. 1, 2015.
77. Landau Ingrid, Cooney Sean, Hardy Tess, Howe John, *Trade unions and the enforcement of minimum employment standards in Australia*, Melbourne, 2014.
78. Larson Reed, *Stranglehold: how union bosses have hijacked our government*, Springfield, 1999.
79. Lasko Roger, „The payment of supplementary benefit for strikers’ dependants – misconception and misrepresentation“, *The Modern Law Review*, Vol. 38, No. 1, 1975.

80. Love Kathleen, *Union victimisation, the reverse onus and the causal link: the development of principles prior to the fair work act*, Melbourne, 2014.
81. Лубарда Бранко, „Колективни радни спорови у упоредном праву – Основни принципи и методи решавања“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 38, 6, 1990.
82. Лубарда Бранко, „Послодавачка удружења - Организација и функције у индустријским односима“, *Привредно правни приручник*, Vol. 30, бр. 11-12, 1992.
83. Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012.
84. Лубарда Бранко, *Увод у радно право*, Београд, 2018.
85. Lurie Lilach, „Can unions promote employability? Senior workers in Israel’s collective agreements“, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 3, 2012.
86. Mantouvalou Virginia, *Is there a human right not to be a trade union member? Labour rights under the European convention on human rights*, London, 2007.
87. Марковић Горан, Ћеранић Димитрије, „(Не)уставност и (не)законитост уредбе о минимуму процеса рада у образовним установама у Републици Српској“, *Годишњак Правног факултета*, бр. 1/2012.
88. Марковић Милан, *Слобода удруживања – прихватљива ограничења*, Уставно ограничење слободе удруживања – зборник радова (ур. Тркуља Јовица), Београд, 2010.
89. Марковић Милан, *Уставно ограничење слободе удруживања у Црној Гори*, Уставно ограничење слободе удруживања – зборник радова (ур. Тркуља Јовица), Београд, 2010.
90. Марковић Предраг, „Раднички штрајкови у социјалистичком и транзитном друштву Југославије и Србије“, *Токови историје*, бр. 1/2014.
91. Мартинић Марија, *Улога синдиката у демократским променама у транзицијским земљама: случај Србија (1990-2013)*, Београд, 2016.
92. Матијашевић Мартин, *Закон о заштити јавне безбедности и поретка из 1929. године у Краљевини Југославији – правни, политички и безбедносни аспекти*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2020.
93. Maurel Chloé, *Philip Dray, there is power in a union. The epic story of labor in America*, New York, 2010.
94. Milenković Toma, „Privremeno radničko zakonodavstvo u Jugoslaviji (od kraja prvog svetskog rata do donošenja Vidovdanskog ustava)“, *Zbornik Zavoda za povijesne znanosti Istraživačkog Centra Jugoslavenske Akademije Znanosti i Umjetnosti*, Vol. 11, 1981.
95. Мирић Слободан, Николић Мирослав, Петровић Миодраг, Пешић Десанка, Дамјановић Милица, *Хронологија радничког покрета у Србији: књига II, од 1919. до 1941. године*, Београд, 1969.
96. Мисаиловић Јована, *Право на штрајк – дериват еволуције људских права*, Заштита људских права и слобода у светлу међународни и националних стандарда (ур. Благоић Драган), Косовска Митровица, 2022.

97. Мисаиловић Јована, *Право на штрајк*, Додатне анализе појединих радноправних института као подршка решењима из алтернативног модела Закона о раду, Београд, 2021.
98. Mitchell Andrew, „Industrial democracy: reconciling theories of the firm and state“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 14/1, 1998.
99. Mićović Stojan, „Zabrana udruženja u Srbiji u svetlosti uporednog prava“, *Sveske za javno pravo*, br. 10, 2012.
100. Morris Robert, *Trade union administration – a Caribbean workers’ education guide*, Geneva, 2002.
101. Muda Merle, „The status of non-union employees’ representatives in Estonia“, *Bulletin Of Comparative Labour Relations*, No. 85, 2014.
102. Mundlak Guy, *Organizing workers in centralized bargaining systems*, Tel Aviv, 2007.
103. Mundlak Guy, *Organizing matters: two logics of trade union representation*, Cheltenham, Northampton, 2020.
104. Mückenberger Ulrich, Stroh Conny, Zoll Rainer, „The challenge of modernization: towards a new paradigm for trade unions in Europe?“, *Transfer*, Vol. 1, No. 1, 1995.
105. Mückenberger Ulrich, *The historical evolution of workers’ representation in Europe*, Laval, 2010.
106. McCallum Jamie, *Global unions, local power: the new spirit of transnational labor organizing*, Ithaca, 2013.
107. McCluskey Len, „Can unions stay within the law any longer?“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 3, 2015.
108. Napier Brian, „The new law of the closed shop“, *The Modern Law Review*, Vol. 46, No. 4, 1983.
109. Новаковић Нада, „Криза, штрајкови и протести грађана“, *Национални интерес*, Vol. 22, бр. 1/2015.
110. Новаковић Нада, *Раднички штрајкови и транзиција у Србији од 1990. до 2015. године*, Београд, 2017.
111. Обрадовић Горан, „Клаузуле социјалне сигурности“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, XLIII/2003.
112. O’Sullivan Michelle, Turner Thomas, Kennedy Mahon, Wallace Joseph, „Is individual employment law displacing the role of trade unions?“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 2, 2015.
113. Павловић Вукашин, *Синдикат и политички систем*, Београд, 1974.
114. Павловић Павле, *Тарифе, штрајкови, бојкот и незапосленост у Србији 1907. године*, Београд, 1952.
115. Петровић Александар, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009.
116. Pietrogiovanni Vincenzo, *(Inconsistent?) Freedom of association for Italian military personnel*, Leiden, 2019.
117. Potočnjak Željko, „Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj“, *Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti*, Vol. 1, 2016.
118. Прокопијевић Мирослав, „Улога синдиката после пропасти комунизма“, *Социолошки преглед*, Vol. 31, No. 3, 1997.

119. Прошић-Дворнић Мирјана, „’Једнакост’, гласило жена социјалдемократа (Београд, 1910-1912, 1914. године) и раднички покрет за еманципацију жена“, *Етнолошке свеске*, бр. VII, 1986.
120. Ravnić Anton, *Suvremene koncepcije o štrajku i kapitalizmu*, Zagreb, 1971.
121. Radelić Zdenko, Stipe Tonković, „Sindikati u socijalističkoj Jugoslaviji, Zagreb 1984, 387 str.“, *Časopis za suvremenu povijest*, Vol. 16, No. 2, 1985.
122. Ratti Luca, *Reshaping the right to organize and collective bargaining: the double effect of ILO soft law (and the need to go beyond it)*, London, 2014.
123. Рељановић Марио, *Алтернативно радно законодавство*, Београд, 2019.
124. Рељановић Марио, *Положај синдиката у СФРЈ у другој половини 1980-их*, Градове смо вам подигли (ур. Кнежевић Вида, Милетић Марко), Београд, 2018.
125. Ристић Андријана, „Радноправни положај платформских радника – анализа стања и перспективе уређења“, *Право и привреда*, бр. 2/2023.
126. Rosado Marzán César, „Organizing with international framework agreements: an exploratory study“, *UC Irvine Law Review*, Vol. 4, No. 725, 2014.
127. Rycroft Alan, „What can be done about strike-related violence?“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 30, No. 2, 2014.
128. Савез самосталних синдиката Југославије, *Законска права запослених у СРЈ као двочлавној федерацији (округли сто)*, Нови Сад, 1996.
129. Савез самосталних синдиката Југославије, *Округли сто: синдикат, социјално партнерство и политичке странке*, Београд, 1996.
130. Савез самосталних синдиката Југославије, *Синдикална права и слободе (округли сто)*, Никшић, 1996.
131. Савез самосталних синдиката Југославије, *Трансформација својине (приватизација) и синдикат*, Ниш, 1995.
132. Sachs Benjamin, „Enabling employee choice: a structural approach to the rules of union organizing“, *Harvard Law Review*, Vol. 123:655, 2010.
133. Sachs Benjamin, Fisk Catherine, „Restoring equity in right to work: members-only bargaining in right-to-work states“, *UC Irvine Law Review*, Vol. 4, No. 2, 2014.
134. Simpson Bob, „Comment: Alan Bogg on Bill Wedderburn and Kahn-Freund, freedom of association, and the ‘autonomy’ of labour law“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 3, 2015.
135. Skidmore Paul, „Enforcement of rights to worker representation in community law“, *The Modern Law Review*, Vol. 58, 1995.
136. Станковић Александра, *Минимум процеса рада за време штрајка*, мастер рад (необјављен), Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2018.
137. Shawl William, *The repeal of the combination acts 1824-1825*, Montana, 1954.

138. Tapia Maite, Ibsen Christian, Kochan Thomas, „Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation“, *Socio-Economic Review*, Vol. 13, No. 1, 2015.
139. Tintiћ Nikola, „Značaj i utjecaj političkih programa, političkih organizacija i akcija na sindikalno jedinstvo, odnosno pluralizam u nacionalnim, regionalnim i međunarodnim okvirima“, *Politička misao*, br. 1, 1964.
140. Tomc Gregor, „Politične orijentacije slovenskih sindikatov“, *Družboslovne razprave*, Vol. 10, No. 17/18, 1994.
141. Тороман Марија, „Законско регулисање права на штрајк“, *Анали Правног факултета у Београду*, Vol. 41, 3-4, 1993.
142. Traxler Franz, „European trade union policy and collective bargaining - mechanisms and levels of labour market regulation in comparison“, *Transfer*, Vol. 2, No. 2, 1996.
143. Trillo Francisco, „Spanish unions and democratic engagement“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 1, 2017.
144. Трифуновић Предраг, „Штрајк и престанак радног односа“, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2011.
145. Тркуља Јовица, *Дефицити српске легислативе о слободи удруживања*, Уставно ограничење слободе удруживања (ур. Тркуља Јовица), Београд, 2010.
146. Угарковић Тијана, *Партиципативна права радника као вид ограничавања послодавчеве власти и претпоставка индустријске демократије*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020.
147. Урдаревић Бојан, *Остваривање права на колективно преговарање у Републици Србији*, Зборник радова „Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ“ (ур. Соковић Снежана), Крагујевац, 2021.
148. Finkin Matthew, „Employee self-representation and the law in the United States“, *Osgoode Hall Law Journal*, Vol. 50.4, 2013.
149. Ford Michael, Novitz Tonia, „An absence of fairness... Restrictions on industrial action and protest in the trade union bill 2015“, *Industrial Law Journal*, Vol. 44, No. 4, 2015.
150. Fudge Judy, „Constitutionalising labour rights in Canada and Europe: freedom of association, collective bargaining, and strikes“, *Current Legal Problems*, Vol. 68, No. 1, 2015.
151. Harcourt Mark, Gall Gregor, Vimal Kumar Rinu, Croucher Richard, „A union default: a policy to raise union membership, promote the freedom to associate, protect the freedom not to associate and progress union representation“, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No. 1, 2019.
152. Hepple Bob, *Rethinking laws against strikes*, The 34th Countess Markievicz lecture of the Irish Association for Industrial Relations, delivered at University College Dublin on 11 October 2010.
153. Hickling Tony, „Trade unions in disguise“, *The Modern Law Review*, Vol. 27, No. 6, 1964.

154. Hyman Richard, „How can trade unions act strategically?“, *Transfer*, Vol. 13, No. 2, 2007.
155. Carlson Laura, *Workers, collectivism and the law*, Stockholm, 2018.
156. Carollo Lilli, Donà Silvia, Filippi Marta, Rota Anna, Russo Marianna, *Contractual limits to the right to strike in the era of crisis. The Italian case with some comparative reliefs (France and the U.K.)*, Catania, 2015.
157. Цветковић Срђан, *Између српа и чекића*, Београд, 2015.
158. Cebolla-Boado Hector, Ortiz Luis, „Extra-representational types of political participation and models of trade unionism: a cross-country comparison“, *Socio-Economic Review*, Vol. 12, No. 4, 2014.
159. Центар за достојанствен рад, *Закон о раду (модел)*, Београд, 2020.
160. Compa Lance, „Striker replacements: a human rights perspective“, *Perspectives on Work*, Vol. 10, No. 1, 2006.
161. Compa Lance, *Trade unions and human rights*, Bringing human rights home: a history of human rights in the United States (eds. Soohoo Cynthia, Albisa Catherine, Davis Martha), 2008.
162. Compa Lance, *Unfair advantage: workers' freedom of association in the United States under international human rights standards*, Ithaca, 2005.
163. Cox Archibald, „Strikes, picketing and the constitution“, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 4, No. 3, 1951.
164. Culpepper Pepper, Regan Aidan, „Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy“, *Socio-Economic Review*, Vol. 12, No. 4, 2014.
165. Craver Charles, The right to strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people in the United States, *XX World Congress of Labour & Social Security Law*, 2012.
166. Charnovitz Steve, „The ILO convention on freedom of association and its future in the United States“, *American Journal of International Law*, Vol. 102, No. 1, 2008.
167. Шкорић Сања, „Колективна права запослених – стање и перспективе“, *Култура полиса*, Vol. 40, No. 40, 2019.
168. Шундерић Боривоје, Ковачевић Љубинка, *Радно право, друго измењено и допуњено издање*, Београд, 2019.
169. Xhafa Edlira, *Pravo na štrajk – na udaru? Analiza novijih trendova*, Berlin, 2016.
170. ***, *Лењин – Стаљин: о синдикатима*, Београд, 1949.