

## УВОД

Просјечан човјек проведе барем половину свог вијека радећи. Посао је оно чему стремимо, за што се школујемо, о чему маштамо или барем размишљамо већи дио свог живота. Када тај дан коначно осване, и ми започнемо наш радни вијек, схватимо да је истина много другачија. Основне ствари везане за то радно мјесто нису нам по вољи, па се почињемо бунити против малих плата, предугог радног времена, прекратких годишњих одмора. Дакле, што нам преостаје? Једноставно штрајк. Ситуација наравно није тако једноставна. Иако су данас савремени правни и политички системи као и радни односи незамисливи без права на штрајк, ипак читав низ правних правила, којима се регулише тај институт, стварају ситуацију која се може схватити више као ограничавање него као промицање и заштита тог права.

Уопштено се штрајк може дефинисати као индустријска акција послопримаца (запослени, радника) који прекидом рада покушавају изнудити од послодавца или неке друге особе одређени уступак у вези с њиховим заједничким интересима. Из те дефиниције произлазе четири основна елемента штрајка:

субјекти штрајка: разликујемо активне (они који предузимају штрајк; у правилу послопримци) од пасивних субјеката (они према којима активни субјекти усмјеравају своју акцију);

прекид рада: елемент по којем се штрајк разликује од других облика индустријских акција радника (нпр. одбијање одређених послова);

намјера да се узрокује штета: мора постојати свијест радника о томе што је штрајк, те намјера да се управо тим прекидом рада узрокује штета чиме ће се од послодавца изнудити одређени уступци;

намјера да се тако промичу (заштите и унапријед) заједнички интереси радника: ради се о заједничким, правом заштићеним интересима радника.

Овим се карактеристикама штрајк разликује од других облика индустријских акција радника као што су различити облици пасивног отпора, радничких стража, одбијања прековременог рада, бојкота итд.

За разлику од штрајка, право на штрајк је право послопримца, (радника, запослени) да под правно утврђеним условима (у правилу заједно с одређеним бројем других послопримаца) привремено ускрати (суспендира) извршење своје основне обавезе из радног односа (обавезе особног обављања рада) како би тиме присилио послодавца или неку другу особу да учини нешто ради промицања заједничких интереса одређене скупине послопримаца.

Право на штрајк спада у тзв. "другу генерацију" људских права која обухвата економска, социјална и културна права. За разлику од грађанских и политичких права (тзв. прва генерација), економска и социјална права почињу се афирмисати тек почетком двадесетог вијека, те представљају позитиван захтјев према држави која би својим дјеловањем требала исправити непожељне учинке тржишне економије.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)