

др Будимир Кошугић,  
редовни професор Правног факултета у Београду

## ШТРАЈК И LOCK-OUT У ПРАВУ СЛЕДИЊЕНИХ АМЕРИЧКИХ ДРЖАВА

### I

Штрајк, као средство класне борбе радничке класе, имао је дугу и занимљиву историју у САД. Амерички писци тврде да је ово право на штрајк признато у *common law* судским прецедентом донетим у случају *Commonwealth v. Hunt* из 1842. године. Главни судија Шо (Shaw) је истакао у тој пресуди да „ми не можемо сматрати криминалним делом ако се људи сложе да заједно врше своја сопствена призната права на такав начин да што боље заштите властите интересе“<sup>(1)</sup>. Међутим, у пракси је остаривање овог права било скопчано са изузетним отпором послодаваца и жестоким мерама државних органа, које су свој основ имале у судским забранама штрајкова доношеним у конкретним случајевима на захтев послодаваца. Стога, није чудно што су први штрајкови у САД били израз безнаћа у којем се наша радничка класа изложена изузетно тешким облицима експлоатације (радни дан је износио 14 часова дневно, зараде су биле ниске, знатан део радне снаге су чиниле жене и малолетна деца...). С друге стране, изузетне репресалије којима су прибегавали послодавци уз издашну помоћ државе изазвале су различит приступ синдиката према штрајковима у настајању. Док се руководство синдикалне организације Племенити ред витезова рада (*The Noble Order of the Knights of Labor*), изјаснило против употребе штрајка као облика борбе пледирајући за политичку акцију против основа капиталистичког друштва, дотле се руководство Америчке федерације рада (AFL) залагало за еманципацију радничке класе кроз свакодневну борбу за боље услове рада у радионици, фабрици и руднику, за више наднице, краће радно време. Први и дугогодишњи председник AFL *Gompers* је истакао: „Ми морамо најпре ходати пре него што можемо летети“ („*We must walk before we can fly*“)<sup>(2)</sup>. Ради остварења наведених циљева (више наднице, краће радно време) сматрали су штрајк најпогоднијим и најефикаснијим средством. Истовремено, руководство овог синдиката супротстављало се политичким акцијама радничке класе, дистанцирајући

(1) *Supreme Court of Massachusetts*, 1842. U Metcalt 111, 38 AM. dec. 346. Пресуда се наводи у књизи Mueller-a и Myers-a, *Labour law and legislation*, South-Western publishing CO., 1962, p. 40—42.

(2) Наведено према: J. Herling, *Labor unions in America*, Washington, D. C. 1964. p. 15.

се од социјалистичког и марксистичког учења. Ови принципи тзв. пословног синдикализма остали су владајући и данас у америчком друштву. Међутим, и овакав приступ Америчке федерације рада (која се ујединила са Конгресом индустријских организација 1955. године у AFL—CIO) није примљен с благонаклоношћу од стране послодаваца. Они су одбијали да признају синдикате, да колективно преговарају са њима о условима рада и висини надница, а штрајкове су угушивали плаћеном полицијом и штрајкбрехерима. Отуд, сваки штрајк представљао је облик класне борбе у којој су радници губили и животе. Но, како тиме нису биле скршене штрајкачке акције, Конгрес је предузео мере да отклони ову грубу употребу силе, посебно због тога што је њеној употреби претходила, по правилу, судска забрана штрајка. Оваква акција Конгреса била је неминовност због изузетне кризе у којој се нашло америчко и капиталистичко друштво уопште тридесетих година овог века. Наиме, Конгрес САД, „у одговору на раднички притисак, донео је *Федерални закон против судских забрана* познат под називом *The Norris — La Guardia Act*“ (3). Тим законом установљена је суштинска заштита легитимне синдикалне делатности, штитећи исту од приватног процеса ради издавања забране конкретне синдикалне активности у федералним судовима. Но, развлашћивањем федералних судова да издају наредбе о престанку одређених синдикалних активности, није се у суштини изменио положај америчких синдиката. Јер, послодавци су и даље одбијали да признају синдикате, да колективно преговарају са њима и, посебно, одбијали су да запосле, односно отпуштали су раднике који су били синдикално организовани (пракса позната под називом *Yellow Dog Contract*, тј. уговор којим се послопримац обвезивао да не приступи синдикату или не остане у њему. Преокрет у овом погледу настао је тек избором Ф. Д. Рузвелта за председника САД у новембарским изборима 1932. године. У тим изборима посебно су се ангажовали, подржавајући кандидатуру Рузвелта, амерички синдикати (према њиховом геслу да пријатеље треба помагати, а против непријатеља се борити). Уочивши да се ради о светској кризи капитализма која се не може превазићи, (како је то веровао његов претходник на највишој функцији у САД Хувер), традиционалним методима, Рузвелт је предузео мере које су отварале простор настајању тзв. државног капитализма. Схвативши да је један од основних проблема америчког друштва недовољна куповна моћ радничке класе која прекида кружни ток капитала (производи се много робе коју нема ко да купи, што води стечају послодаваца односно отпуштању радника), Рузвелт је видео један од излаза у томе да се методом колективних преговора приморају послодавци да плате пристојне наднице радницима. Сем тога, предузео је мере у циљу обезбеђења радника у случају болести, неспособности или старости. Најзад, отпочео је са процесом обезбеђења посла за раднике кроз такозване јавне радове (4). Стога, отпор који су пружили одређени послодавци Рузвелтовим напорима (укључујући ту и Врховни суд САД) био је последица несхватања да се Рузвелтовим мерама не штите примарно радници већ

(3) Mueller and Myers, *op. cit.*, p. 102; Rossen and Sogg, *Labor law*, West publishing CO, St. Paul. Minn. 1971, p. 18.

(4) У то време донети су: Закон о индустријској обнови земље из 1933. године, Закон о социјалној сигурности из 1935. године, Национални закон о радним односима из 1935. године, Закон о поштеним (fair) стандардима рада из 1938. године и други закони.

обезбеђује капиталистички подукциони однос. Међу овим мерама, са становишта слободе синдикалних акција, посебно место има *Национални закон о радним односима познат под називом Вагнеров закон из 1935. године*. Тим законом обвезани су послодавци да признају синдикате, да с њима колективно преговарају о условима рада и висини наднице, установљена је тзв. нелојална радна пракса, укинут је *Yellow dog contract*, признато је право на штрајк. На тај начин, у САД је под дејством велике економске кризе и таласа радничких штрајкова сама држава преузела мере које су у европским капиталистичким државама изнеле социјал-демократске радничке партије. Несумњиво, то је утицало да се у САД не развије јача радничка партија и да на њеној политичкој позорници доминирају две буржоаске политичке странке — демократска и републиканска. Историја је брзо показала да таква оријентација радничког покрета у САД није добра. Јер, после таласа радничких штрајкова током 1945. и 1946. године (због укидања тзв. допунских примања и снижавања реалних надница уз истовремени нагли раст профита), амерички Конгрес је ограничио низ стечених права синдиката изменама и допунама *Вагнеровог закона* кроз тзв. *Тафт-Хартлијев закон из 1947. године*. Синдикатима се, дакле, супротставила капиталистичка држава у условима који су били повољни за акцију капиталистичке класе. При том, звуче као иронија уводне речи овог *Тафт-Хартлијевог закона* (званичан назив овог закона је *Labor Management Relations Act*, донет као Public Law 101—80th Congress): „Закон за допуну Националног закона о радним односима, ради обезбеђења додатних погодности за посредовање у радним споровима који се односе на трговину, ради изједначавања правних одговорности радничких организација и послодаваца и за друге сврхе“. Сходно томе, правна регулатива штрајка и *lock outa* дата је у савременом америчком праву у *Националном закону о радним односима из 1935. године*, допуњеног *Тафт-Хартлијевим законом из 1947. године* и *Ландрум-Грифиновим законом (Landrum — Griffin Act)* из 1959. године, у судским прецедентима виших федералних судова, у пракси Националног одбора за радне односе и неким другим мање значајним савезним прописима и прописима држава. Која су основна решења о штрајку у *lock-out-и* у тим прописима?

## II

*Националним законом о радним односима из 1935. године* било је прописано да „ништа у овом закону не треба бити схваћено да потиरे, спречава или умањује на било који начин право на штрајк или да успоставља ограничења или услове за то право“ (сек. 13. Закона). Међутим, *Тафт-Хартлијевим законом из 1947. године*, у овај одељак 13. Закона унета је реченица „осим ако је то овим законом предвиђено“, што је у другим деловима тог закона и учињено. На тај начин, основни прописи о штрајку налазе се у *Тафт-Хартлијевом закону из 1947. године*. Суштина тих нових решења је у томе да се знатно отежа вршење, иначе признатог, права на штрајк. Наиме, за владајућу класу су посебно опасни тзв. изненадни штрајкови и штрајкови који погађају све фабрике велике компаније (националне или мултинационалне компаније) или

привредне гране у целини. Доношењу *Тафт-Хартлијевог закона* претходили су управо такви штрајкови, посебно у рудницима угља и индустрији челика. Стога, *Тафт-Хартлијевим законом* утврђен је посебан режим штрајкова у индустрији која утиче на трговину<sup>(5)</sup> и штрајкова у областима од посебног јавног интереса (National Emergencies). При том, тим прописима се признаје легитимност само оним штрајковима које организује синдикат<sup>(6)</sup>. Такво решење је у духу целокупног америчког радног права које сматра слободне колективне преговоре најбољим средством за разрешење радничко-послодавачких спорова, јер не постоје правичне наднице, ни објективне радне норме. Одлука о тим споровима мора бити заснована на економској рачуници опстанка у светлу конкуренције и тржишта. Међутим, да би ти колективни преговори могли успешно функционисати, истиче претежан део америчке доктрине и праксе, мора бити признато синдикатима право на штрајк а послодавцима на *lock-out*<sup>(7)</sup>. Отуд, везивање штрајка и *lock-out*-а за колективне преговоре, а како су синдикати обавезни субјекти у процесу колективног преговарања о условима и режиму рада, штрајк може бити легитимно организован искључиво од синдиката. Сваки други штрајк сматра се дивљим штрајком и не ужива никакву заштиту.

Америчко право није усамљено у захтеву да штрајк може бити организован искључиво од синдиката, да би био правно признат. Јер, осим француског права које признаје и тзв. дивље штрајкове, и у другим земљама захтева се учешће синдиката у штрајку као претпоставци његове пуноважности. Но, америчко право се разликује од права многих европских држава по томе што не пружа посебне гаранције радницима у погледу запослења у случају неуспеха легално организованог штрајка. Наиме, према пракси Националног одбора за радне односе постоје три врсте штрајкова: економски штрајкови, штрајкови због нелојалне радне праксе послодавца и штрајкови због нелојалне радне праксе синдиката. Радницима се гарантује запослење само ако учествују у штрајку који је организовао синдикат због нелојалне радне праксе послодавца под претпоставком да они изјаве да се враћају на посао без икаквих услова. У случају друге две врсте штрајка такво право се не гарантује радницима. Ипак, позиција радника је другачија у случају економског штрајка у односу на штрајк због нелојалне радне праксе синдиката (наравно, ова подела штрајкова извршена је сходно важећим америчким прописима, јер у погледу суштине то су све економски штрајкови). Наиме, у случају штрајка који је организовао синдикат супротно важећим прописима (због „нелојалне радне праксе“), радници не уживају никакву заштиту<sup>(8)</sup>. Обрнуто, у случају економског штрајка

(5) Овај термин је настао као последица уставног разграничења надлежности између Федерације и федералних јединица у САД. Наиме, *Уставом* из 1787. године стављена је у надлежност Конгреса регулатива међудржавне трговине и трговине са индијанским племенима. Но, Врховни суд је развио ову уставну одредбу (тзв. *Commerce clause*) и проширио надлежност Федерације сходно потребама времена.

(6) У САД се води широка идеолошка акција о сувишности синдиката или његовој корумпираниости. У том светлу Џејмс Ј. Вајт (James J. White) пише да су „јавност, судови и законодавци склони да гледају у синдикатима уопорне противнике променама правила рада, неразумне тражиоце виших надница и неумољиве заштитнике старијег и опадајућег чланства против жеља за запошљавањем широког броја младих људи“. *The insolvent solution, Law Quadrangle Notes, The University of Michigan law School, vol. 28/1984.*

(7) H. D. Northrup, *Experience with compulsory arbitration*, Readings in labor economics and labor relations, R. D. Irwin inc. 1968. p. 396 i sl.

(8) Правила о последицама овог штрајка дата су у одељку 8 (А) Закона. Иначе, у судској пракси је утврђено да послодавци имају право да отпусте све раднике који штрајкују или да изаберу које ће раднике отпустити ако су ступили у штрајк супротно

они уживају одређену заштиту. Но, та заштита је ужа него у многим европским државама (СР Немачкој, Француској, Шведској и другим земљама), јер радници имају право на поновно запослење под условом да на њихово место послодавац није примио другог радника (запошљавање тзв. штрајкбрехера ради одржања континуитета производње) или укинуо та радна места технолошким иновацијама или рационализацијом пословања у току штрајка. У условима незапослености ово право послодавца значајно утиче на спремност радника да прихвате и синдикат и разне облике синдикалне активности, посебно ако велике компаније плаћају више наднице од осталог сектора привреде. Како је још смањена преговарачка моћ америчких синдиката у односу на моћне мултинационалне компаније, није чудно што је дошло до опадања штрајкачких акција у савременом америчком друштву. Тој неједнакости снага синдиката и послодавца даје значајан допринос и *Тафт-Хартлијев закон*, као и пракса Националног одбора за радне односе и још више судска пракса. Који су услови пуноважности штрајка према *Тафт-Хартлијевом закону*?

### III

*Тафт-Хартлијев закон* успоставља два правна режима штрајкова. Један режим важи за редовне штрајкове у индустрији, а други за штрајкове у областима посебног јавног интереса (*National emergency disputes*). Штрајкови у индустрији су пуноважни под следећим условима:

а) Пре ступања у штрајк, синдикат је дужан да преговара са послодавцем о свим спорним питањима. Ако синдикат то није учинио, или није преговарао у доброј вери (*in good faith bargaining*), повредио је дужност колективног преговарања и извршио на тај начин нелојалну радну праксу у смислу Националног закона о радним односима;

б) Уколико је у тој области већ на снази колективни уговор о раду, пре ступања у штрајк, синдикат је дужан, уколико жели да оконча или изврши измене у том уговору, да о тој намери обавести другу страну. При том, *Тафт-Хартлијев закон* успоставља одређене рокове који остављају доста времена послодавцима да се припреме за штрајк и да га скрше својом економском снагом. Наиме, синдикат мора да извести послодавца (другу уговорну страну) 60 дана пре истека уговора или, ако у уговору није означен дан истека, 60 дана пре него што ће та измена бити извршена, о намери да се колективни уговор оконча или измени. Затим, синдикат је обавезан да понуди сусрет другој страни у сврху преговарања ради закључења новог уговора или измена у постојећем. Сем тога, постоји обавеза синдиката да обавести у року од тридесет дана од дана обавештавања друге стране Федералну службу за посредовање и мирење о постојању радног спора, ако спор не буде пре тога разрешен. Најзад, радници и синдикат су дужни да наставе да поштују све одредбе постојећег уговора у року од 60 дана од дана

обавези мира утврђеној колективним уговором о раду, као једној врсти нелојалне радне праксе.

када су обавестили другу страну о својој намери, без прибегавања штрајку(9).

в) Штрајк мора имати дозвољене циљеве и бити вођен допуштеним средствима.

г) Штрајк може бити праћен пикетингом (обавештавањем јавности о штрајку и постављањем радничких стража) и бојкотом. Но, употреба недозвољених средстава у тим акцијама чини и штрајк непунважним.

д) Синдикат не може организовати штрајк ако је у колективни уговор унета клаузула о миру за време важења тог уговора.

Поред ових правила за редовне ситуације, *Тафт-Хартлијевим законом* се успостављају посебна правила за штрајкове који могу угрожити благостање нације, њено здравље и сигурност (*National emergencies strikes*). Пре доношења *Тафт-Хартлијевог закона из 1947.* године, слична правила су постојала само о штрајковима у области саобраћаја(10). У чему је суштина тих решења?

Закон је пошао од тога да се спорови између радника и послодаваца најбоље могу решити кроз колективне преговоре о раду, које држава треба да помаже установама као што су Служба за посредовање и мирeње и арбитража. При том, предлози Службе нису обавезни за странке у спору а институција арбитраже заснива се на начелу добровољности. Но, кад председник САД оцени да штрајк који предстоји или актuelни штрајк или *lock-out* угрожава целокупну индустрију или знатан њен део ангажован у трговини, транспорту, преносу или комуникацијама између више држава или страних држава... што може оштетити национално здравље или сигурност, овлашћен је на предузимање посебних мера. Најпре, он може образовати посебан одбор за истраживање са задатком да га извести у року који он одреди о свим релевантним чињеницама спора без икаквих препорука за решење спора. Председник ће са тим чињеницама упознати федералну службу за посредовање и мирeње и јавност. Након тога, председник може овласти генералног правобраниоца САД да затражи од обласног федералног суда издавања забране штрајк (*lock-out-a*). Овај суд је дужан издати ову забрану ако утврди да постоје разлози утврђени у *Тафт-Хартлијевом закону*(11). Након издавања ове забране странке у радном спору су дужне да уложе сваки напор да изнађу решење уз помоћ службе за посредовање и мирeње. Ако то не успеју у року од 60 дана, раније образован одбор за истраживање известиће о ставовима сваке стране председника САД, упознајући га, истовремено, са последњом понудом послодаваца. Председник ће обавестити јавност о овим ставовима. Истовремено, настаје обавеза Националног одбора за радне односе да организује у наредних 15 дана тајно гласање радника о последњој понуди послодаваца и да упозна генералног правобраниоца са резултатима гласања у наредних пет дана (што чини укупно 80 дана од дана издавања забране штрајка). Ако радници нису прихватили последњу понуду посло-

(9) Сек. 8(д) *Закона*. Наравно, одредба је формулисана на исти начин иако послодавац хоће измену уговора и жели да прибегне *lock-out-и*.

(10) Та правила су установљена у *Закону о раду на железници (The Railway Labor Act)* из 1926. године.

(11) То је тзв. *Taft-Hartli* забрана која искључује у овој материји примену *Norris-LaGuardia Act* из 1932. године којим је знатно сужена могућност судског издавања забране конкретног штрајка.

даваца, судска забрана штрајка престаје (суд ће такву забрану укинути након обавештења генералног правобраниоца о резултату гласања) а председник САД ће обавестити Конгрес САД о свим чињеницама у радном спору, резултату гласања и предложити мере које сматра адекватним на одлучивање Конгресу.

Изложени поступак за решење радних спорова у случају ширих националних интереса (*national emergency*) коришћен је у више наврата. У одређеном броју случајева није дао резултате. Стога, у раздобљу Џонсонове администрације повела се расправа о потреби увођења обавезне арбитраже у радним споровима попут институције обавезне арбитраже у Аустралији. Но, само мањи део учесника у расправи сматрао је ту институцију прихватљивом<sup>(12)</sup>. Протеком времена та расправа је постала излишна, јер се показало да у систему који се заснива на економској снази учесника у спору, синдикати нису у стању, по правилу, да издрже борбу у тако дугом временском раздобљу установљеном *Тафт-Хартлијевим законом* (60 односно 80 дана). Како у том временском раздобљу постоји обавеза радника да одрже производњу у пуном обиму уз одређена овлашћења послодаваца односно председника САД (у случају *national emergency*), положај синдиката је изузетно отежан. Отуд, председник САД је могао да организује контролу ваздушног саобраћаја 1981. године за време штрајка контролора лета уз помоћ војних контролора лета, а контролори лета који се нису одазвали позиву да се врате на посао у року од 24 часа остали су без посла (то је тзв. *seizure*). Истовремено, синдикат поштанских радника који је наговестио штрајк, одустао је од штрајка. Другим речима, у условима изузетне концентрације капитала, смањене су могућности синдиката да буде равноправни партнер послодавцима. Како штрајк погађа и ширу публику (затворене радње, немогућност превоза и слично), користе се, као што је указано, средства која ће изазвати неповољну реакцију јавности о штрајку. На тај начин, синдикат бива двоструко поражен — економски и морално. Стога, не треба се чудити што је акција синдиката усмерена сада преваходно ка обезбеђењу виших надница и сигурности запослења кроз колективне уговоре без честог прибегавања штрајку.

#### IV

Аналогно праву на штрајк синдиката установљен је *lock-out* послодаваца. Његова је сврха да привременим затварањем предузећа изнуди преговарачке концесије од синдиката или обесхрабри одређене синдикалне акције<sup>(13)</sup>. За његово вршење установљена су одређена правила, чија повреда представља нелојалну радну праксу послодаваца. Ако до те повреде дође, Национални одбор за радне односе овлашћен је на предузимање одређених мера. Истовремено, постоји обавеза пријема на посао свих радника према којима је примењен *lock-out*, без обзира да ли су ти радници наговештавали учешће у штрајку или нису. Наиме, послодавац може прибећи *lock-out*-у само кад колективни преговори дос-

<sup>(12)</sup> Виа. *The Strike and compulsory Arbitration* у књизи: *Readings in Labor economies and labor Relations*, str. 368—400.

<sup>(13)</sup> Smith, Merrifield, Edwards, *Collective Bargaining and labor Arbitration*, Indianapolis . . . 1979. p. 331 и сл.; Hill, Roussen and Sogg, *op. cit.*, p. 47.

пеју до тачке у којој ни једна страна неће више да чини никакве концесије (тзв. *impasse*). Наравно, услов је да *impasse* није изазван нелојалном радном праксом послодавца. На тај начин, *lock-out* је, као и штрајк, везан за процес колективног преговарања о условима и режиму рада односно сигурности запослења и не сме му се прибећи ван тих случајева. Другим речима, *lock-out* који се предузима искључиво у циљу обесхрабрења синдикалних акција уопште или синдикалних акција у другим предузећима исте компаније нису дозвољени. Исто тако, послодавац нема право да премести своју делатност у друго место или привремено затвори свој посао из противсиндикалних разлога (забрана тзв. *run away shop*). Но, послодавцу остаје на располагању да затвори трајно своје предузеће из ма којих разлога. Како велике компаније могу организовати производњу у земљи или ван земље, то за њих затварање једног предузећа не представља посебну тешкоћу. У пракси ти случајеви нису били ретки. Синдикат, због недовољне економске снаге није у стању да онемогући те појаве. Отуд, висина надница и режим рада уопште више су одређени економским чиниоцима него синдикалном акцијом. Вероватно, то је један од разлога опадања чланства у савременом синдикалном покрету САД.

*Dr. Budimir Košutić,*  
*Professor of the Faculty of Law in Belgrade*

## STRIKE AND LOCK-OUT IN THE AMERICAN LAW

### *Summary*

Strike and lock-out in American law are closely connected to the system of collective bargaining on terms and regime of labour. Therefore the American law, and more particularly the Labour Management Relations Act of 1947, recognizes the right to strike and lock-out, as a means for settling labour disputes within the process of collective negotiating. The Act at the same time establishes a duty of both the trade unions and management to negotiate collectively. Along these lines, American law, contrary to the laws of many European countries, does not provide for a duty of industrial peace (namely, the prohibition of strike) after entering into a collective labour contract. The parties are under a duty to negotiate on that prohibition of resorting to strike or to lock-out, while the duty of establishing peace is created only if the two parties reach an agreement thereof, and if they insert the relevant-term in the collective contract of labour.

American law on labour relations, namely the Taft-Hartley Act of 1947, established a stricter regime concerning strikes, as compared to the so-called Wagner's Act of 1935. First of all, the former Act establishes a duty of the trade union to inform the employer (and *vice versa*) sixty days in advance, on its intention to rescind the collective labour contract, or to introduce changes in such a contract. During that period the trade union is obliged to adhere to all terms and conditions of the contract, including the refraining from strike. In such a way the management has enough time to prepare for the strike and to eliminate its negative effects to their interests.

Specific rules on the regime of strike are established for the area of so-called particular national emergencies. The 1947 Act vests special authority in such a case to the president of the United States, provided if he was not successful to settle the labour dispute by his intervention, the final decision being reached by the US Congress.



The regime of strike introduced by the Taft-Hartley 1947 Act, followed by the unequal economic might of management and the trade unions, were the cause of decreasing of number of strikes in the key industrial branches in the United States, although wages do not keep pace with the rate of profit realized in them.

*Dr Budimir Košutić,*  
*professeur à la Faculté de droit à Belgrade*

## LA GREVE ET LE LOCK OUT DANS LE DROIT DES ETATS UNIS

### *Résumé*

Dans le droit américain, la grève et le lock out sont étroitement liés aux conventions collectives sur les conditions et régime de travail.

C'est pour cette raison que le droit américain (particulièrement the Labour Management Relations Act, de 1947) reconnaît le droit à la grève et lock-out en tant que moyens permettant de résoudre les litiges liés au travail dans le processus des négociations collectives, établissant simultanément l'obligation pour les syndicats et les employeurs de négocier collectivement. A la différence du droit de beaucoup de pays européens, le droit américain ne stipule pas l'obligation d'une paix industrielle (c'est à dire interdiction de grève) après avoir conclu la convention collective sur le travail. Les partis sont tenus obligatoirement de négocier cette interdiction de faire appel à la grève au au lock out et la paix comme obligation n'est de rigueur que si on s'y met d'accord et si'on introduit dans la convention collective, une disposition correspondante

La Loi sur les rapports de travail de 1947 (Taft-Hartley ACT) a introduit un régime de grève plus sévère par rapport à la loi de Vagner de 1935. Tout d'abord cette loi oblige les syndicats d'avertir les employeurs (et inversement) 60 jours d'avance de l'intention de mettre fin à la validité de la convention collective on bien d'y introduire des modifications. Pendant ce temps là, le syndicat est tenu de respecter toutes les dispositions du contrat en vigueur et ne doit pas faire appel à la grève.

De cette manière, les employeurs ont assez de temps pour se préparer à la grève et éliminer ses effets néfastes pour leurs propres intérêts. Des règlements à part sur le régime de grève sont fixés dans le domaine de ce que l'on appelle intérêts nationaux particuliers (National emergencies). La loi de 1947 donne dans ce cas là une procuration spéciales au Président des Etats Unis, et au cas au son intervention ne résoud pas le litige, la décision définitive est apportée par le Congrès des Etats Unis.

Le régime de grève établi par la loi de Taft-Hartley de 1947 avec l'inégal pouvoir économique des employeurs et des syndicats ouvriers, sont la cause de la baisse du nombre de grèves dans les branches industrielles clés des Etats Unis, bien que les salaires ne suivent pas le montant des profits qui y sont réalisés.