

PODJELA, FUNKCIJE I NAČELA RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA

Teorija radnog i socijalnog prava još uvijek se nalazi u procesu postupnog razvitka koji je utoliko brži što se ova znanstveno - pravna disciplina više osamostaljuje, i utoliko sporiji, koliko je radno pravo u metodološkom, procesnom i kategorijalnom smislu još uvijek ovisno od građanskog, upravnog i drugih, ranije nastalih i konstituiranih grana prava. Radnopravna teorija, ma koliko se sporo razvijala, ipak zaslužuje pozornost, jer je područje rada i radnih odnosa koje ona objašnjava u životu suvremenog društva i države toliko važno da ne može i ne smije biti zanemareno. Zato moderna država i moderno društvo nastoje razviti i teoriju i pozitivno - pravnu regulativu, priznajući blagotvorni učinak koji teorija i praksa radnog prava ima na rad, radne odnose, ekonomiku i cjelokupnu socijalnu sferu društvenog života.

U uzajamnom odnosu s radnopravnom teorijom postupno se razvija i radnopravna filozofija, koja pridonosi teorijskom promišljanju svih tendencija koje se događaju na području rada i radnih odnosa, a osobito teorijskom objašnjenju pojedinih kategorija, instituta i konkretnih normi radnog prava.

Podjela radnog prava na materijalno i procesno omogućuje da se ukaže na zaostajanje razvoja procesnog radnog prava i još uvijek veliku ovisnost radnopravnog od upravnog i građanskog postupka. Na zaostajanje radnog prava danas i ovdje uveliko su utjecala ratna događanja, kada je radno i socijalno pravo doživjelo veliku degradaciju, i kada je njegov vrijednosni sustav doveden gotovo do ništavila. Sve to imalo je za posljedicu srozavanje radnopravnog položaja zaposlenika do razine običnih najamnih radnika iz vremena prvobitne akumulacije kapitala. S bitnim načelima radnog i socijalnog prava postupalo se krajnje bezobzirno.

Rušenje jednog političkog, pravnog i vrijednosnog sustava nije praćeno odgovarajućim uspostavljanjem i razvijanjem drugog. S bitnim načelima radnog i socijalnog prava postupalo se krajnje bezobzirno. Zato brojna načela ove grane prava valja nanovo izgrađivati i uporno razvijati. Ona, u svojoj ukupnosti, i svako od njih pojedinačno, moraju postati putokazom za normativno uređivanje, provedbu i zaštitu radnih i socijalnih prava od strane inspekcije rada, sudova i drugih nadležnih državnih i društvenih organa i institucija.

Brojne funkcije radnog i socijalnog prava u poratnim vremenima sve više će dolaziti do izražaja. Stabilizirajući rad, radne odnose, socijalno osiguranje i socijalnu zaštitu, one će sve više stabilizirati društvene odnose izvan rada, dajući time svoj veliki obol stabiliziranju proizvodnje i ekonomije, a zatim i drugih sfera društvenog života. Osobito je važan učinak radnog i socijalnog prava na društveni položaj pojedinca u društvu, jer su radna i socijalna prava u suvremenom društvu važan dio ljudskih prava i sloboda uopće. Riječ je o zakonodavstvu i pravima o kojima ovisi sudbina najvećeg dijela radno aktivnog stanovništva, a također i gospodarski oporavak čitavog društva.

1. Radnopravna teorija i filozofija¹

Proces konstituiranja radnog prava kao posebne, samostalne i cjelovite grane u sustavu suvremenog prava još nije u potpunosti dovršen. Radno se pravo relativno kasno izdvojilo od građanskog i drugih grana prava, u čijim okvirima je nastalo i dugo se razvijalo. Po svom teorijskom dignitetu, po broju instituta i osobito po mnoštvu pozitivnopravnih normi kojima regulira odnose na području rada, ono se razvilo do te mjere da danas gotovo i nema pravnih teoretičara koji osporavaju dignitet radnog prava kao samostalne znanstveno - pravne discipline. Međutim, budući da radno pravo još nije izgradilo određena vlastita načela i pravila postupka, pa se koristi analogijom istih u, primjerice, građanskom ili upravnom pravu, to možemo konstatirati da je nužno činiti daljnje napore za usavršavanjem i potpunim osamostaljivanjem radnog prava. Radnopravna teorija i filozofija pomažu procesu osamostaljivanja i definitivnog konstituiranja radnog prava kao samostalne grane prava i zasebne znanstveno - pravne discipline. Ovo prije svega zato što sam pojam "teorija" u sebi sublimira i podrazumijeva najviši domet znanstvene spoznaje na određenom području stvarnosti, koji se ne može postići izvan filozofije prava i općefilozofskog poimanja same biti prava kao suvremenog društvenog fenomena.

Filozofija i teorija prava međusobno su povezane i uvjetovane u svom postanku i razvitku. Zapravo, filozofija prava je dio filozofije koji se bavi filozofskim poimanjem i filozofskom interpretacijom prava. Budući da je filozofija unutar sebe razgranata na razne filozofske discipline, to one, svaka iz svoga kuta promatranja, različito interpretiraju pravo. Pored toga, filozofiji prava svoj obol dali su i pojedini veliki filozofi, osobito filozofi - pravnici, unoseći pritom i svoja vlastita subjektivna stajališta i poglede. Prema tome, "filozofiju prava su izgrađivali većinom značajni filozofi u sklopu svojih općih sustava, a usvajajući njihove osnovne stavove, potom razrađivali stručni pravnici - filozofi, koji se nisu bavili i općefilozofskim nego samo pravno - filozofskim pitanjima."² Tako filozofija prava iz *ontološkog* aspekta promišlja bit prava i pravnog fenomena u odnosu na svijet i društvo koje ga okružuju.

S druge strane, iz *gnoseološkog* kuta promatranja, ona otkriva spoznajne mogućnosti prava i pravnih znanosti, bilo da se radi o općem saznavanju i otkrivanju stvarnosti, bilo da je riječ o saznanju prava kao zasebnoga društvenog fenomena. Nadalje, iz *logičkog* kuta, ona se bavi zakonitostima normativnog uređivanja vrlo složenih društvenih odnosa, a osobito logičkom raščlambom i zakonitostima logičkog tumačenja prava, pravnih instituta i pravnih normi. Napokon, s *aksiološkog* stajališta, filozofija prava promišlja ulogu prava u ostvarivanju općeg vrijednosnog sustava na kojem se izgrađuje društvo, kao i unutarnju hijerarhiju vrijednosti odgovarajućega pravnog sustava i njegov doprinos unaprijed postavljenim vrijednosnim ciljevima koje neko društvo želi dosegnuti u svom perspektivnom razvitku.

Teorija prava povijesno se uvijek razvijala zajedno s teorijom države, jer su država i pravo međusobno nerazdvojni fenomeni. Kao što je državi potrebno pravo

¹ Šire o tome, vidi: A. Ravnić, *Uvod u proučavanje radnog prava i radnopravne filozofije*, Zbornik PF, Zagreb, 44 (1-2) 5-54 (1994.)

² Pravna enciklopedija, S. administracija, Beograd, 1979., str.326.

kao instrument demokratskog vršenja vlasti, tako isto je pravu potrebna država, koja ga stvara, koja mu određuje prostor djelovanja i koja mu postavlja ciljeve ostvarivanja. Ipak, teorija prava otkriva bitne zakonitosti razvoja i ostvarivanja prava. Ona stvara pravne institute, kategorije i pojmove povezujući ih u jednu cjelinu, koju obično nazivamo pravnim sustavom.

Radnopravna teorija "shvaća se šire od normativne teorije i dogmatike" Predmet su njezina proučavanja u prvom redu pravna pravila. Nadalje, ona stvara, npr., teorijska načela utemeljena na pozitivnom radnom pravu. Ona, nadalje, postavlja teorijske probleme, stvara teorijsku koncepciju i sustav radnog prava. Bavi se poviješću i drugim pitanjima tog prava koja ne spadaju u normativnu radnopravnu teoriju. Pritom je potrebno napomenuti da ni tako široko shvaćena radnopravna teorija ne čini, sama po sebi, apstraktnu radnopravnu nauku... Radnopravna teorija samo je jedan od važnijih dijelova radnopravne nauke."³ Dok radnopravna znanost može u nekim svojim dijelovima biti deskriptivnog karaktera, u drugim povijesnog, a u trećim ostajati na razini površinskog razmatranja pravnih fenomena, instituta i normi, dotle radnopravna teorija otkriva one bitne unutarnje veze i odnose u kojima se izražava sama bit radnih odnosa kao specifičnih obligacijskih odnosa, koji se uspostavljaju prije svega između poslodavaca i posloprimaca, ali i drugih društvenih subjekata koji u njima sudjeluju. Na taj način, polazeći od važećih normi, ona izgrađuje i povezuje radnopravne institute, stvara specifične pojmovne kategorije i institucije povezujući sve to u jednu jedinstvenu logičnu cjelinu i stvarajući tako *sustav radnog prava*. Iz toga proizlazi logičan zaključak da je radnopravna teorija povijesno, logički i generički povezana s pozitivnopravnim normama radnoga prava, ali se ona ne može samo iz njih izvoditi, niti se više dade na njih svoditi. Pogotovo se onda ne može potpuno razumjeti i objasniti ukoliko se to čini isključivo sa stajališta norni pozitivnog radnog prava, ili samo s pozicija pravne prakse. Tako shvaćena, ona predstavlja apstraktno znanje i o pozitivnom radnom pravu, ali i o svim drugim relevantnim pravnim pitanjima, koja se postavljaju u vezi s njegovom primjenom, tumačenjem i ostvarivanjem. U tom smislu, radnopravna teorija nastaje u procesu misaone apstrakcije koja polazi od pojedinačnog, nastavlja se u posebnom i završava u općoj spoznaji o povezanosti normi, instituta i kategorija radnog prava. Ona nam otkriva njihovu sveopću povezanost, kao i zakonitosti koje vladaju na područjima radnog prava, uključujući pritom odnos domaćega i međunarodnoga radnog i socijalnog prava.

Radnopravna filozofija pomaže stvaranju radnopravne teorije. Ona je u funkciji teorijskog objašnjenja, ali se s njom ne može poistovjetiti. To znači da je "radnopravna filozofija učenje o neposrednoj vezi radnopravnih pojava neovisnih od problematike radnopravnog iskustva. Prvi dio učenja sastoji se, dakle, od filozofske teorije, drugi od znanja stečenog radnopravnim iskustvom ili, drugim riječima, radnopravnom praksom. Tom se vezom određuje radno pravo u aksiološkom smislu."⁴ To znači da radno pravo, s jedne strane, jest objektivni izraz postojećih dominantnih odnosa na području rada, a s druge, ono djeluje unaprijed, s ciljem stvaranja novih društveno poželjnih odnosa, utemeljenih na određenom vrijednosnom sustavu. Radno pravo ne

³ A. Ravnić, isto, str.9.

⁴ A. Ravnić, isto, str.9.

odražava stvarnost samo onakvom kakva ona jest već i onakvom kakva ona na području rada i radnih odnosa treba u bližoj ili daljnjoj perspektivi biti. Postojeće pozitivno radno pravo sadrži i zaštićuje određene društvene, ekonomske, moralne i druge vrijednosti. Međutim, ono nikad ne odražava samo one vrijednosti koje su realizirane, već i one koje tek treba u perspektivi realizirati. Primjerice, ono može sadržavati načelo jednakosti radnika pri zapošljavanju, ali ne i zabranu diskriminacije po osnovi spola, rase, nacije i slično. U prvom slučaju ono jednakost samo deklarativno pretpostavlja, ali je ne stvara i ničim ne štiti. U drugom slučaju postiže se upravo to, jer zabranu diskriminacije onemogućuje sankcija prema onima koji to čine. Prema tome, pravna filozofija podrazumijeva "zadovoljavanje opravdanih potreba" čovjeka kao pojedinca ili određene društvene skupine, kao što su zaposlenici, invalidi rada, umirovljenici i slično. Radno pravo ne samo što uspostavlja i definira njihova prava već im omogućuje da oni do njih i stvarno dođu. Ono osobitu pozornost pridaje radnopravnom položaju čovjeka kao pojedinca. On je u središtu radnopravne filozofije, sa svim svojim potrebama, vrlinama i nedostacima. Njegov radnopravni položaj je mjerilo vrijednosti radnopravnog sustava pojedine države, odnosno društva. On i njegov položaj jesu mjerilo vrijednosti radnopravnog sustava. Sa stajališta radnopravne filozofije nije nimalo svejedno hoće li se on na radu osjećati kao svjesno stvaralačko biće, koje u procesima rada mijenja i oplemenjuje prirodu, mijenjajući i obogaćujući pritom i samoga sebe, ili će se osjećati kao najamni bijednik koji svakoga trenutka može bez ikakvih pravnih posljedica biti izbačen na ulicu, moralno obeščašćen i materijalno diskreditiran do ništavila. Kako s pojedincem, tako je i s posebnim skupinama radnika, koje radno pravo nastoji posebno zaštititi od svih oblika šikaniranja, nepravde i bezdušnog izrabljivanja, kao što su primjerice žene, (osobito majke, trudnice i dojilje), invalidi rada, mladež i slično. U aksiološko - filozofskom smislu riječi, radno pravo sadrži i sankcijama štiti čitav jedan sustav društvenih vrijednosti. I ne samo to. Ono uspostavlja pravne institute i društvene institucije kao što su, primjerice, sudovi za radne sporove, inspekcije rada i slično, sa zadatkom da skrbe o faktičkoj zaštiti tih vrijednosti u vrlo složenim radnim odnosima. Iz ovoga proizlazi logičan zaključak da radnopravna filozofija utječe na stvaranje, usavršavanje i daljnje razvijanje radnopravne teorije i prakse, permanentno sučeljavajući društvenu zbilju kao realnost i društveno htijenje, kao moguće perspektivno stanje, koje na području rada i radnih odnosa tek treba stvoriti.

2. Podjela radnog prava

Suvremeno je radno pravo vrlo složeno. Po broju i kvaliteti pravnih normi, po pravnim institutima, po unutarnjoj strukturi, po međunarodnim i unutarnjim izvorima, po autonomnosti ili heterogenosti i po mnogo čemu još, ono je odavno nadišlo i preraslo okvire drugih srodnih grana prava, da bi se u njima moglo dalje zadržavati i dalje razvijati. Ta njegova složenost i zahtjev za potpunim osamostaljenjem od drugih grana prava iziskuje potrebu da raspravimo unutarnju podjelu radnog prava. U temelju te podjele mogu biti vrlo različiti kriteriji.

1. Podjela na *materijalno*, *procesno* i *kazneno* radno pravo utemeljena je na predmetima reguliranja.

Materijalno radno pravo primarno regulira prava zaposlenika iz radnog odnosa. Ono obuhvaća sva ona pravna pravila koja reguliraju sadržaj radnih odnosa, od zasnivanja i prestanka radnog odnosa do disciplinske i materijalne odgovornosti radnika u radnom odnosu. "U sadašnjoj etapi razvoja radnog prava u većini zemalja ta materija čini pretežan sadržaj državnih izvora radnog prava (zakona o radu), za razliku od prijašnjih razdoblja kada je to bila materija slobodnog ugovaranja po strankama (autonomija volje).⁵ Rezultat je to sve većeg miješanja države u radne odnose i ograničavanja autonomije volje subjekata radnog odnosa. Radi se o tomu da sva ona temeljna prava koja se tiču jednakosti radnika u radnom odnosu budu jednako i regulirana za sve zaposlenike i da ne budu prepuštena individualnom ugovaranju i autonomiji volje poslodavca i radnika, jer bi se to, u pravilu, završavalo na štetu potonjeg. Međutim, iz sadržaja materijalnog radnog prava ne treba isključivati i takva prava koja su utvrđena pojedinačnim ugovorima između konkretnih poslodavaca i zaposlenika, sukladno zakonu i neovisno od toga jesu li ih između sebe ugovorili ostali poslodavci i zaposlenici.

Procesno radno pravo sadrži, u prvom redu, one norme radnog prava kojima se regulira postupak i procesne radnje koje se tiču ostvarivanja prava zaposlenika iz radnih odnosa, nadležnosti organa u organizaciji i izvan nje za odlučivanje o pravima, postupak po žalbi zaposlenika i dvostupnost odlučivanja o pravima, odgovornost za povredu radnih dužnosti, način njezinog utvrđivanja i mjere odgovornosti, te postupak pred upravnim i sudbenim organima. Međutim, propisi o radnim odnosima najčešće ne predviđaju norme procesnog prava. Tu su moguća dva rješenja. Ili oni izravno upućuju na primjenu normi kazneno - procesnog prava pri utvrđivanju disciplinske odgovornosti, upravnog postupka pred organima državne uprave, odnosno građanskog parničnog postupka pred sudovima, ili se podrazumijeva analogna primjena procesnih normi tih drugih grana prava. Moguće je i treće rješenje, koje se mnogo rjeđe primjenjuje, po kojem propisi o radnim odnosima sadrže samo temeljna pitanja postupka, a za sve ostalo upućuju na analognu primjenu normi drugih grana prava.

Prema izloženom, procesna pravila i norme radnog prava primjenjuju se samo onda ako ih ono stvara. Ipak, to je najčešće izuzetak. U pravilu, propisi upućuju na analognu primjenu procesnih normi drugih grana prava.

Kazneno radno pravo sadrži sve one norme koje predviđaju sankcije za radnje i djela uperena protiv ostvarivanja prava iz radnog odnosa, kao što su: prekršaji i radnje koje ih čine; odredbe o odgovornim osobama i osobama nadležnim za pokretanje i vođenje postupka odgovornosti; te sankcije koje mogu biti izrečene prema učinitelju. U kazneno radno pravo ne ulaze pravila o radu kažnjenika, jer takav rad nema elementa dobrovoljnosti kao bitnog elementa radnog odnosa, pa se zato i ne može izjednačiti s radnim odnosom.

Druga podjela, utemeljena na subjektima reguliranja, jest podjela na *individualno* i *kolektivno* radno pravo.

U *individualno radno pravo* spadaju sva ona pravila kojima se uređuju odnosi, prava i položaj pojedinaca u radnom odnosu. Tu spadaju prava i obveze koje svaki

⁵ N. Tintić, *Radno i socijalno pravo, knjiga I - radni odnosi I*, N. novine, Zagreb, 1969., str.15.

pojedinaac u radnom odnosu ima, a pripadaju mu po osnovi zakona. Također, i sva ona prava koja organizacije i poslodavci svojim aktima (statutima i pravilima poduzeća ili ustanove) uređuju za svoje zaposlenike. Napokon, u ova prava spadaju i posebna prava iz individualnog ugovora zaključenog između radnika i poslodavca, budući da svaki zaposlenik pri sklapanju tog ugovora može za sebe individualno ugovoriti posebna prava ukoliko s poslodavcem prilikom ugovaranja radnog odnosa postigne takav sporazum.

U *kolektivna prava* spadaju sva ona prava koja zaposlenici ili poslodavci imaju kao članovi odgovarajućih udruga. Takva su, primjerice, prava radnika na udruživanje u sindikat, ili poslodavaca na stvaranje vlastitih poslodavačkih udruženja. Zatim, tako stvorene skupne organizacije radnika i poslodavaca imaju odgovarajuća prava koja im daje zakon o radu i drugi propisi o radnim odnosima. Pored toga, najvažniji izvor kolektivnih prava jesu kolektivni ugovori, čiji je temeljni smisao postojanja da urede kolektivne odnose i prava radnika udruženih u sindikat, s jedne, i poslodavaca udruženih u gospodarske komore ili druga udruženja, s druge strane. U tom smislu, "radno pravo u toliko većoj mjeri postaje kolektivnim radnim pravom ukoliko više i brže radni odnosi, iz ugovornih, postaju statusnim, i ukoliko više i brže heteronomne izvore prava zamjenjuju autonomni izvori radnog prava...."⁶

Treća podjela u teoriji radnog prava poznata je kao podjela na *heteronomno* i *autonomno* pravo, a izvodi se s obzirom na izvore.

Heteronomni jesu svi oni izvori i njihove norme koji nisu rezultat autonomne volje poslodavaca i radnika, već su im nametnuti od vanjskog autoriteta kakav je država. Tu spadaju svi opći i posebni zakonski propisi kojima se uređuje rad, zaštita radnika na radu i druga pitanja koja se tiču uređivanja rada i radnih odnosa u jednoj državi.

Dakako, tu spadaju pravila i norme koje oni sadrže i o čijoj provedbi, u pravilu, skrbi država, vršeći kontrolu nad poslodavcima, udrugama i zaposlenicima.

Autonomni izvori i norme jesu oni kojima zaposlenici i radnici svojom autonomnom voljom uređuju međusobne odnose, prava i dužnosti. To su statuti, pravilnici, kolektivni i individualni ugovori u radu. Za razliku od minulog sustava, u kojem su ovi akti, norme i prava dominirali, danas je u novonastalim državama Hrvatskoj i BiH prostor autonomne regulative znatno sužen, jer se više ne radi o tzv. političkom sustavu socijalističkog samoupravljanja, u kojem je vladala hiperprodukcija samoupravnih općih akata, normi i prava. Međutim, bez obzira na te novonastale promjene, iz kojih se još jednom vidi neraskidiva povezanost radnog prava s društveno - političkim sustavom, ipak i dalje postoji potreba da naspram državne regulative i heteronomnog prava postoje statuti i pravila poduzeća i drugih subjekata, koji akti sadrže brojne norme kao izraz autohtone volje izvandržavnih subjekata da uređuju određene odnose na području rada i donose vlastita pravila i norme ponašanja. U svojoj ukupnosti one ne proturječe aktima i normama države, već s njima korendiraju i čine ukupan radnopravni sustav učinkovitijim. Prema tomu, autonomno

⁶ N.Tintić, isto, str.17.

radno pravo nije nikakav izum niti specifičnost samoupravnog socijalizma i samoupravnog prava, već nešto što je u demokratskim razvijenim zemljama već odavno poznato i afirmirano.

Četvrta podjela na *opće* i *posebno* radno pravo datira iz vremena kada su opća pitanja radnih odnosa uređivana u sklopu građanskog prava kao opće grane prava. Objedinjavanjem svih radnih odnosa jedinstvenim propisima o radu i jednako za sve radnike ova je podjela izgubila na aktualnosti. Navodimo je više kao oblik podjele karakterističan za jednu etapu povijesnog razvitka radnog prava.

Umjesto prethodne, danas je sve aktualnija podjela na opće i specifično radno pravo. Sve je više onih koji smatraju da je opće radno pravo postalo pretijesno da bi normativno moglo regulirati realne potrebe da se za mnoge kategorije zaposlenika određena prava iz radnog odnosa reguliraju na specifičan način. Polazi se od toga da je općim propisima o radnim odnosima moguće urediti samo ona prava koja su zajednička za sve zaposlene, ali da su i do sada posebni propisi na specifičan način regulirali, primjerice, položaj pomoraca, rudara, policajaca, vojnih službenika, sezonskih radnika i slično. Zagovornici ove podjele smatraju da pored općeg ima mjesta za specifično radno pravo koje bi obuhvatilo sve one propise i norme koje na specifičan način uređuju radne odnose za pojedine kategorije zaposlenika.

Peta podjela je podjela na *javno* i *privatno radno pravo*. Po jednima, ona polazi od samog karaktera interesa koji se zaštićuju normama radnog prava, a po drugima, u osnovi te podjele su odnosi koje ono regulira.

Prvi polaze od stava da *javno* radno pravo štiti javne interese, a drugi da postoje javnopravni odnosi i da ovo pravo ima za cilj zaštititi upravo te odnose. Smatra se da na području rada postoje dvije vrste odnosa: privatni odnosi između pojedinaca kao privatnih osoba, i javni odnosi, između pojedinaca ili skupina, s jedne, i države s druge strane.

Šesta podjela je dioba radnog prava na *radno* i *socijalno*, a temelji se na stavu da socijalno pravo predstavlja sustav pozitivno pravnih normi koje reguliraju jednu posebnu oblast društvenog života - socijalno osiguranje. Ovisno od stava izvodi li se ono i je li utemeljeno na radnom odnosu, i u kojoj mjeri, različiti teoretičari zauzimaju različiti stav, pa se negdje socijalno pravo izučava u okviru radnog, a drugdje odvojeno, kao posebna grana prava.

3. Funkcije radnog i socijalnog prava

U pravnom i političkom sustavu nekog društva ili države *radno i socijalno pravo ima višefunkcionalnu ulogu*. Moderno društvo i suvremena demokratska država ne mogu se zamisliti bez razvijenog radnog i socijalnog prava. Suvremenom državom može se smatrati samo ona koja ima obilježja pravne, ali i socijalne države. Taj atribut ponajviše joj pribavlja normativno razvijeno i praktično ostvareno radno i socijalno pravo. Na relaciji poželjnog odnosa javne vlasti i društva svaki dio društvene strukture ima jednu ili više društvenih funkcija. Tek onda kada u strukturi složene organizacije društva svaki od tih sustava i podsustava na očekivani i zadovoljavajući način obavlja sve svoje funkcije, može pravilno i zadovoljavajuće funkcionirati globalni društveni

sustav i sustav državne vlasti. U suprotnom, kada samo jedan od tih sustava i podsustava ne funkcionira na valjan i očekivan način, on počinje disfunkcionalno utjecati na cjelokupnu organizaciju društva, pa prije ili kasnije mora doći do društvenih poremećaja i do krize na globalnom društvenom planu. Radno i socijalno pravo je jedan poseban podsustav ukupnog pravnog sustava moderne države. Najvažnije društvene funkcije radnog i socijalnog prava jesu: 1. normativno - regulativna i stabilizatorska; 2. proizvodno - ekonomska; 3. socijalno - zaštitna; 4. funkcija humanizacije rada i radnih odnosa, i 5. psihološko - motivacijska funkcija.

1. *Normativno - regulativna i stabilizatorska funkcija* radnog i socijalnog prava sastoji se u činjenici da ono normira, regulira i uređuje, a zatim i stabilizira odnose na području rada, kao jednom od najznačajnijih područja društvenog života, osobito ako se uzmu u obzir radni odnosi, koji spadaju u red najvažnijih i najmasovnijih društvenih odnosa. Svaki radnik i zaposlenik želi točno znati koje su njegove obveze, koje odgovornosti, kolika mu je plaća i koja prava stječe stupajući s poslodavcem u radni odnos. To isto želi znati i poslodavac, jer od toga zavisi kakve će rezultate zaposlenici postići i kakav će profit on ostvariti od uloženog kapitala. Ako ti odnosi nisu regulirani, onda dolazi do opće stihije i stihijnog ponašanja radnika, do poremećaja u procesu rada, do nezadovoljstva, štrajkova i drugih radničkih buntova, od kojih nastupaju goleme izravne i neizravne štete. To se onda prenosi i na druga područja društvenog života, izazivajući šire društvene poremećaje i destabilizaciju funkcioniranja globalnog društvenog sustava. Događanja idu u obrnutom smjeru ako su rad i radni odnosi navrijeme i adekvatno regulirani. Umjesto stihije, postupno se na području rada i radnih odnosa javlja odgovarajuća harmonija i stabilnost. Svaki zaposlenik i svaka skupina radnika znadu svoje obveze, odgovornosti, prava i postupke njihovog ostvarivanja. Oni tada nemaju razloga biti frustriranim i buntovnim, a takvo stanje stabilizirajuće se odražava i na sva druga područja društvenog života.

2. *Proizvodno - ekonomska funkcija* radnog i socijalnog prava na odgovarajući način utječe na ponašanje svih proizvodno - ekonomskih subjekata društva. Glavni motiv stupanja pojedinca u radni odnos i njegove učinke u procesima rada jest plaća. Radnim pravom ona se uređuje i jamči kao jedno od neotuđivih prava. Usto, jamči se i njezina trajnost, jer materijalno - financijska potraživanja zaposlenika iz radnog odnosa u pravilu ne zastarijevaju. Rad u radnom odnosu i plaća po osnovi rada i njegovih rezultata u suvremenom su društvu jednovremeno i najvažniji izvor prihoda suvremene obitelji. Pored toga, radno pravo obvezuje zaposlenike na domaćinsko raspolaganje sirovinama i drugim sredstvima koja su im stavljena na raspolaganje i povjerena u procesima rada i proizvodnje, obvezujući ih također i na čuvanje poslovne i druge tajne. Regulirajući uglavnom sve individualne i kolektivne odnose između zaposlenika i poslodavaca, ono pridonosi organiziranom, pravodobnom i učinkovitom izvršavanju radnih zadataka i proizvodno - ekonomskih funkcija pojedinaca i proizvodnih skupina radnika.

3. *Socijalno - zaštitna funkcija* radnog i socijalnog prava od izuzetno je velikog značenja. U ovoj funkciji ono štiti oba subjekta, a osobito zaposlenika kao slabiju stranu radnog odnosa i osiguranika kao slabiju stranu u socijalnom osiguranju. Zaposlenik je zaštićen od neograničenog trajanja radnog vremena, od prekomjernog

rada i iscrpljivanja, od nezakonitog otkaza i slično. Na poseban način zaštićene su pojedine kategorije zaposlenika, kao što su žene, mladež i invalidi. U ovoj funkciji radno i socijalno pravo štiti zaposlenika i za slučaj nezaposlenosti. *Osiguranik* u socijalnom osiguranju zaštićen je od rizika starosti, bolesti, invalidnosti i nezaposlenosti. Time radno pravo ustanovljava i postiže *socijalnu sigurnost* pojedinca u radnom odnosu i socijalnom osiguranju. Prema tomu, "socijalna sigurnost radnika, koja predstavlja osnovnu funkciju radnog prava, osigurava se radnim zakonodavstvom, kojim se uređuju radni odnosi."⁷ To se također postiže i socijalnim zakonodavstvom, kojim se u socijalnom osiguranju štite osiguranici od svih rizika kojima su izloženi. Ovo još jednom potvrđuje tezu da je radno pravo nastalo i razvijalo se kao zaštitno zakonodavstvo.

4. *Funkcija humanizacije rada* također je relevantna funkcija radnog i socijalnog prava. Ono humanizira međusobne odnose, u prvom redu na relaciji poslodavac - zaposlenik. Pored toga, propisujući tehničko - tehnološke uvjete rada, ono pridonosi humaniziranju radne sredine, što ima veliko značenje s obzirom da radnik u njoj provodi velik dio vlastitog života. Napokon, regulirajući zaštitu i postupak ostvarivanja prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja, te utvrđujući pravo na obraćanje inspekciji rada i sudbenim organima, ono pridonosi humaniziranju rada i radnih odnosa.

5. *Psihološko - motivacijska funkcija* radnog prava povezana je s njegovom ekonomsko - proizvodnom funkcijom. Tek kada je svaki pojedini radnik osiguran svim prethodnim mjerama zaštite i kada su osigurana sva kolektivna prava radnika na udruživanje i borbu za vlastiti položaj legalizacijom prava na štrajk, onda svaki pojedini zaposlenik, radničke skupine i ukupna radnička populacija jednog društva postaju psihički motivirani za stvaralački rad i postizanje što boljih rezultata rada. Moderna se država ne pouzdava toliko u sredstva prisile koja joj stoje na raspolaganju da bi silom prigušila individualno i kolektivno radničko nezadovoljstvo, već obrnuto, radnim i socijalnim zakonodavstvom ona prvo normativno, a onda i težnjom za dosljednim ostvarivanjem prava, uspostavlja društveno poželjnu ravnotežu interesa između poslodavaca i zaposlenika, s jedne, i između interesa privatnog kapitala za neograničenim profitom i javnih interesa države za motiviranjem stvaralačkih snaga društva, s druge strane.

4. Načela radnog i socijalnog prava

U svom nastajanju i razvitku radno i socijalno pravo temeljilo se na većem broju važnih načela, čija primjena omogućuje ostvarivanje njegovih naprijed navedenih društvenih funkcija. Ta načela su putokaz za normiranje, tumačenje i ostvarivanje zakonodavstva iz oblasti radnog i socijalnog prava.

1. *Načelo slobode rada* uglavnom je deklarativnog karaktera, ali to ne umanjuje njegovu vrijednost. Podrazumijeva dvostruku slobodu radnika - zaposlenika: da radi ili ne radi, odnosno da sam izabere profesiju i poslodavca kod koga će raditi. Ono u prvom redu znači da je rad slobodna čovjekova aktivnost koju on provodi na dobrovoljnoj osnovi, te da ga nitko u smislu radnog prava ne smije prisiliti raditi ako

⁷ T. Popović, *Radno pravo*, Sl. List, Beograd, 1980., str.26.

to on ne želi. Također, nitko nema pravo zabraniti mu da radi i radom unapređuje uvjete vlastitog života i egzistencije uopće. Sloboda rada je jedna od najvećih vrednota ljudskog življenja, a rad kao specifičan odnos čovjeka i prirode jest u biti slobodna ljudska djelatnost. U njoj se očituje sama generička bit čovjeka, koji je u biti radno i stvaralačko biće. Zato se i radni odnos definira kao dobrovoljni odnos. On isključuje svaku prisilu nad čovjekom, a tamo gdje je ona ipak uspostavljena, onda takav odnos i nije radni odnos u smislu radnog prava.

Iako deklarativno, ovo je načelo univerzalnog karaktera. U većini zemalja ono je izdignuto na stupanj ustavne norme. Na prvi pogled jednostavno, načelo slobode rada, pored prava izbora između dobrovoljnog rada i nerada, te slobodnog izbora poslodavca, podrazumijeva još i: potpunu slobodu individualnog izbora zvanja i zanimanja za svaku osobu; slobodu da sam privatno organizira vlastitu djelatnost ili pak da zasnjuje radni odnos s drugom pravnom ili fizičkom osobom; slobodu izbora mjesta zaposlenja, kao i vrijeme zasnivanja i prestanka radnog odnosa. Također i, napokon, sloboda rada podrazumijeva i uzdržavanje svakog pojedinca od djelatnosti kojom bi on ugrozio ostvarivanje istog prava drugima. Jer, sloboda pojedinca uvijek je ograničena samo slobodom za drugoga, što znači da svaki pojedinac ono što zahtijeva za sebe mora dopustiti i drugima. Nema istinske slobode za pojedinca ako ona ne podrazumijeva istu slobodu za druge. Onaj tko ograničava slobodu drugoga, automatski je ograničen i u življenju slobode za sebe. Kako je sa slobodom uopće, tako je i sa slobodom rada.

Načelo slobode rada ugrađeno je u odgovarajuću konvenciju MOR-a kojom su države članice koje ratificiraju ovu konvenciju obvezane ukinuti svaki oblik obveznog prisilnog rada. To se dakako odnosi i na prisilan rad ratnih zarobljenika, ali se ovo načelo u praksi mnogih država vrlo slobodno tumači i vrlo često narušava. "Posebno mjesto, u vezi sa slobodom rada, nastaje praksom tzv. *klauzula nekonkurencije*. Tim se klauzulama radnik obvezuje: a) da za trajanja radnog odnosa neće raditi za konkurentsko poduzeće; b) da, dok traje radni odnos, neće ni samostalno, ni za treće osobe obavljati poslove kojima se bavi poduzeće u kome je zaposlen; c) da svoju suradnju neće pružati drugim konkurentima; d) da određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa neće konkurirati poslodavcu kod kojeg je bio uposlen."⁸ Pojedine od ovih klauzula, koje se često primjenjuju u nekim zemljama, dvojbene su u odnosu na primjenu načela slobode rada.

2. *Načelo prava na rad*, za razliku od prethodnog, nije deklarativno i apstraktno, već sasvim konkretno, određeno i realno pravo. Njegovo ispunjenje podrazumijeva najmanje dva prava: a) pravo svakoga na postizanje zajamčenog zaposlenja, i b) pravo na zaštitu od štetnih posljedica nezaposlenosti. Pravo na rad, shvaćeno kao pravo na postizanje zaposlenja za sve ljude, vrlo je zahtjevno pravo. Ono nije potpuno realizirano ni u jednoj državi svijeta, jer danas gotovo da nema države u kojoj su svi zaposleni i gdje nema nezaposlenih. Shvaćeno kao pravo zaštite od posljedica nezaposlenosti, ono podrazumijeva pravo da se ostvari i dobiva novčana pomoć u vrijeme nezaposlenosti, kao i pravo na socijalno osiguranje (mirovinsko, invalidsko i

⁸ N. Tintić, isto, str. 64.

zdravstveno, te socijalnu zaštitu) sve dok traje nezaposlenost i dok osoba koja traži zaposlenje ne zasnue radni odnos. Budući da dobivanje posla pretpostavlja da onaj tko ga traži znade raditi određene poslove, to pravo na rad, promatrano s pravnog gledišta, podrazumijeva ispunjenje određenih pretpostavki kako na strani društvene zajednice, tako i na strani građanina koji traži zaposlenje.

Društvena zajednica, odnosno država, ima obvezu svakom za rad sposobnom građaninu, bez ikakve diskriminacije, osigurati mogućnost uposlenja na određenom društveno korisnom i potrebnom radu. Ona je dužna stvarati materijalne i druge uvjete za zapošljavanje, koji će mogućnost zaposlenja učiniti efektivnim i realno ostvarivim. Ovdje se ne radi o bilo kakvom već o zaposlenju na kojem će zaposlenik ostvariti plaću razmjernu kvaliteti i kvantiteti njegovog rada i doprinosa. To onda podrazumijeva i jamstvo minimalne plaće, koja je dovoljno velika i dostatna da zaposleniku osigura život dostojan čovjeka. Napokon, država treba osigurati i to da zaposlenik u vrijeme zaposlenja bude zaštićen od eksploatacije, te da ne može biti nezakonito otpušten s posla.

Na strani građana realizacija prava na rad podrazumijeva pravo stjecanja stručne kvalifikacije i osposobljenosti za obavljanje odgovarajućeg posla; pravo slobodnog izbora zanimanja, poslodavca kod koga će raditi, mjesta rada i zaposlenja, pravo slobodnog udruživanja i sindikalnog organiziranja, te primjenu sredstava neposredne akcije u cilju ostvarenja boljih uvjeta i života rada. "Stoga se pravo na rad označava i kao "sloboda od nezaposlenosti". Takav njegov sadržaj i čini načelo prava na rad najvažnijim načelom radnog prava, s obzirom na to da se ostvarenje tog prava javlja kao osnovni preduvjet za efikasnost svih ostalih načela radnog prava."⁹ Bez ostvarenja prava na rad, shvaćenog kao zaposlenje na odgovarajućem radnom mjestu, sva ostala načela radnog prava postaju upitna, jer se primjenjuju samo na one koji imaju posao i koji su zasnovali radni odnos. Za one koji to nisu i čekaju zaposlenje, primjenjuju se odgovarajuća prava obvezne novčane naknade za vrijeme privremene nezaposlenosti, kao i određeni oblici obveznog socijalnog osiguranja. Sadržajno, prava u vrijeme privremene nezaposlenosti upotpunjuju načelo prava na rad.

3. *Načelo slobode i prava udruživanja, ili načelo koalicije*, utemeljeno je u međunarodnom i domaćem radnom pravu kao pravo zaposlenika da se udružuju u sindikat i pravo poslodavaca, s druge strane, da se i oni također mogu udruživati u svoje poslodavačke udruge. Naravno, uspostava i poštivanje načela slobode udruživanja u sindikalne i druge radničke asocijacije daleko je važnija za zaposlenike nego za poslodavce. Tek udruženi u sindikat radnici postaju snaga s kojom moraju računati i poslodavci i njihove udruge, ali također vlada i drugi nositelji javne vlasti. Bez primjene ovog načela teško bi se uspostavila brana od nekontrolirane i bezdušne eksploatacije radnika kakva je zabilježena u burnoj povijesti nastanka i djelovanja sindikata. Zato se danas smatra da demokratske države nema tamo gdje nije osigurana primjena načela prava na udruživanje, ili gdje je postojanje i djelovanje sindikata zakonom zabranjeno. Sadržajno promatrano, načelo slobode i prava udruživanja podrazumijeva veći broj elemenata koji ga čine. Prije svega, to je *sindikalni pluralizam*,

⁹ N. Tintić, isto, str. 93.

koji podrazumijeva postojanje većeg broja samostalnih sindikata i pravo radnika različitih grana i oblasti rada da organiziraju vlastite samostalne sindikate ali i neka druga važna pitanja. "Sloboda sindikalnog organiziranja uključuje: a) slobodu, odnosno pravo, tj. mogućnost, ali ne i dužnost zainteresiranih osoba da osnuju sindikat; b) slobodu, odnosno pravo pojedinca da po svojoj volji stupi ili ne stupi u određeni sindikat, ako ih ima više; c) slobodu pojedinca da ne stupi ni u jednu od postojećih sindikalnih organizacija, odnosno da iz njih istupi."¹⁰ Pored toga, ostvarivanja prava na zaposlenje ili prava iz radnog odnosa tijekom zaposlenja ne smije biti povezano i ovisno od članstva u sindikalnim organizacijama. Za razliku od sindikalnog pluralizma u građanskom društvu totalitarni društveni i politički sustavi primjenjivali su, u pravilu, *sindikalni monizam*, gdje je postojao samo jedan "državni" sindikat, članstvo u kojem je bilo obvezno, a ostvarivanje određenih prava povezano sa statusom člana sindikata.

4. *Načelo zaštite zaposlenika i osiguranika* je važno načelo radnog i socijalnog prava, koje ukazuje na njegovu humanističku sadržinu. Zaštitna funkcija radnog i socijalnog prava sastoji se od: a) zaštite radnika na radu i obuhvaća sve propisane tehničke i druge mjere sigurnosti pri radu; b) ukupnosti mjera posebne zaštite određenih kategorija zaposlenika i osiguranika; c) zaštitu od prekomjernog i prekovremenog rada; d) zaštitu prava iz radnog odnosa kod poslodavca ili organizacije, te zaštitu prava osiguranika u socijalnom osiguranju. Ova zaštita uvijek podrazumijeva dvostupnost odlučivanja, kao i zaštitu prava izvan organizacije, pred nadležnim sudbenim i upravnim organima, bez posljedica.

5. *Načelo osobne odgovornosti za osobni rad* podrazumijeva da je radni odnos uvijek osobni odnos između poslodavca i zaposlenika, pa stoga i odgovornost može biti samo osobna. Prema tomu, u radnom i socijalnom pravu nema kolektivne odgovornosti. To znači da i onda kada skupina radnika svojim činjenjem (ili nečinjenjem) zajednički prouzroči poslodavcu neku štetu, u postupku valja utvrditi postoji li pojedinačna odgovornost svakog od počinitelja ponaosob i koliko ona iznosi. Rad u radnom odnosu je organizirani rad, a njega nije moguće zamisliti, a niti provoditi, bez odgovarajuće radne discipline i postojanja individualne osobne odgovornosti svakog zaposlenika. Ovo načelo utemeljeno je na pretpostavci da u svačijem radu i djelovanju postoji odgovarajuća sloboda volje, da je ona individualna stvar i da stoga svaki zaposlenik može biti samo osobno odgovoran za svoje postupke.

6. *Načelo solidarnosti* je jedno od izuzetno važnih načela, koja dolaze do punog izražaja u radnom, a osobito u socijalnom pravu. U domeni radnog prava ono pretpostavlja uspostavu odgovarajućih oblika i fondova osiguranja, kada su svi zaposlenici međusobno solidarni da ulažu sredstva potrebna za financiranje odgovarajućih rizika, a da ih koriste samo oni koji za to imaju socijalnu potrebu. Najbolji je primjer osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Tako, primjerice, Zakon o zapošljavanju Republike Hrvatske sadrži normu u kojoj stoji: "Svi zaposlenici u radnom odnosu obvezno su osigurani za slučaj nezaposlenosti. Osiguranje se provodi na načelu solidarnosti."¹¹ Međutim, ovo načelo najviše dolazi do izražaja na području

¹⁰ V. odredbe članka 2. Zakona o zapošljavanju Republike Hrvatske, N. novine, br. 59/96

¹¹ V. Jelčić, isto, str. 47. i 57.

socijalnog osiguranja. Bilo da se radi o mirovinskom, invalidskom ili zdravstvenom osiguranju, ono podrazumijeva obvezno ulaganje svih zaposlenika u ove oblike osiguranja i financijske fondove kao materijalnu osnovicu ostvarivanja prava, a prava će koristiti samo onaj osiguranik kod koga se pojavio osigurani rizik starosti, bolesti ili invalidnosti. Pritom nije presudno koliko je tko uložio, koliko je vremena uplaćivao, tko je i koliko ranije osiguran. "Npr. radnik prvi put zasnuje radni odnos, postaje osiguranik na temelju načela obveznosti. Nakon nekoliko dana se razboli, koristi se svim pravima iz zdravstvenog osiguranja, svim vrstama liječenja, naknadom osobnog dohotka radi privremene spriječenosti za rad, itd. Očito je da uživa veća davanja iz zdravstvenog osiguranja nego što je do tada uložio u to osiguranje doprinosom," što znači "isplata prava priznavat će se onim članovima rizične zajednice kod kojih bude nastupio koji od osiguranih rizika."¹² Proizlazi da su radnici i osiguranici uzajamno solidarni potpomagati se, kako bi oni kod kojih je nastupio osigurani rizik lakše podnijeli teškoće koje su ih pogodile nastankom tog slučaja.

7. *Načelo obveznosti i načelo dobrovoljnosti* podrazumijeva da su neki oblici osiguranja obvezni za sve radnike u radnom odnosu. To važi za sve slučajeve mirovinskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja. I po međunarodnim konvencijama, ali i po domaćem zakonodavstvu, svi zaposlenici u radnom odnosu *obvezno* se osiguravaju od rizika starosti, invalidnosti i bolesti. Heteronomno pravo u ovom slučaju nameće autohtonoj volji i poslodavaca i radnika volju zakonodavca, pa ovi nemaju što birati. Poslodavac je dužan ne pitajući radnika prijaviti ga fondovima mirovinskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja, a ovaj to ne može odbiti niti izbjeći da se od njegove plaće odbija doprinos za spomenute oblike osiguranja. Međutim, moderno socijalno osiguranje poznaje i institut *dobrovoljnosti*, odnosno dobrovoljnog osiguranja. On se provodi u onom slučaju i za one pojedince koji odluče uplaćivati i poseban doprinos koji nije obavezan, kako bi za sebe, temeljem dodatnih izdavanja, osigurali povoljniji položaj nego što bi ga imali samo na osnovi obaveznog osiguranja.

8. *Načelo neotuđivosti i nezastarjelosti* prava podrazumijeva da su relevantna prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja neotuđiva, da ne mogu zastarijevati, niti se mogu nasljeđivati. Kao što je radni odnos strogo osobni odnos, tako je i s pravima koja se stječu po osnovi tog odnosa. Ipak, nezastarjelost prava je relativna i ona se uređuju normama radnog i socijalnog prava. "Na primjer, pravo na obiteljsku mirovinu članovi obitelji ne mogu naslijediti, oni to pravo mogu ostvariti jedino ako su ispunjeni opći i posebni uvjeti. Prema tome, pravo na obiteljsku mirovinu ostvaruje se po propisima socijalnog osiguranja, a ne po propisima građanskog (nasljednog) prava, ali članovi obitelji mogu naslijediti iznos mirovine ili novčane naknade radi privremene spriječenosti za rad i sl. koji je pripadao pokojnom osiguraniku, a nije mu bio isplaćen."¹³ Nezastarijevanje prava iz radnog odnosa osobito važi za slučaj novčanog potraživanja na ime neisplaćene plaće, novčane naknade ili drugog oblika novčanog potraživanja od strane zaposlenika ili osiguranika.

¹² V. Jelčić, isto, str. 47. i 57.

¹³ V. Jelčić, isto, str. 57.

9. *Načelo ustavnosti i zakonitosti* provodi se u radnom i socijalnom pravu tako što svi opći i pojedinačni akti kojima se rješava o pravima iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja moraju biti u skladu s ustavnim i zakonskim normama. Zakonitost odluka kojima se rješava o pravima iz radnog odnosa je načelo koga se moraju pridržavati kako radnici tako i poslodavci, ali i svi oni drugi subjekti koji se nalaze u poziciji da odlučuju o pravima iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja. Zakonitost se postiže podizanjem razine stručnosti i poznavanja zakonskih propisa, ali također i upravnim, odnosno inspekcijskim nadzorom koji se provodi nad primjenom zakonskih propisa. U domeni socijalnog osiguranja osobito je poznat *institut revizije*, kojim se sva rješenja o utvrđivanju prava iz ovog osiguranja podvrgavaju posebnoj proceduri provjere osnovanosti i zakonitosti.

10. *Načelo prevencije* podrazumijeva poduzimanje odgovarajućih mjera preventivnog djelovanja, kako bi se spriječili neželjeni rizici, ili njihov nastanak odgodio koliko je to moguće postići primjenom raznih preventivnih mjera i aktivnosti. Primjerice, "načelo prevencije u zdravstvenom osiguranju provodi se mjerama zdravstvenog prosvjećivanja stanovništva, fluorografskim snimanjima, obveznim cijepljenjem stanovništva od zaraznih bolesti u određenim slučajevima, sistematskim liječničkim pregledima i sl." Prevencija je osobito poznata u invalidskom osiguranju u cilju sprječavanja prijevremenog, djelomičnog ili potpunoga gubitka za rad, odnosno nastanka invalidnosti. Provodi se raznim mjerama medicinske, tehničke, zaštitne i druge svjesne planske aktivnosti jednog ili više zainteresiranih subjekata.

11. *Načelo prava na žalbu i dvostupanjskog odlučivanja* jedno je od izuzetno važnih načela radnog i socijalnog prava. Uvijek kada se rješava o pravu zaposlenika ili osiguranika moguće je napraviti pogrešku na štetu pojedinca. On zato mora imati pravo na žalbu prizivnom organu drugog stupnja. Naravno, taj organ žalbu ili prigovor ne mora uvažiti, ali je izuzetno važno osigurati postupak preispitivanja odluke. Međutim, uvijek kada u postupku preispitivanja odluke prvostupanjskog organa on nađe da je povrijeđeno neko materijalno ili procesno pravo zaposlenika u radnom odnosu, ili osiguranika u socijalnom osiguranju, poništiti će taj akt i predmet vratiti na ponovno odlučivanje.

Summary

The theory of labour and social legislation is still in the process of gradual development, which is faster inasmuch as this scientific/law discipline becomes independent, and slower inasmuch as the labour legislation is dependent – in the methodological, procedural and categorial sense – on the civil, administrative and other branches of law. The labour law theory, no matter how slow it may be developing, nevertheless deserves attention since the field of labour and labour relations that it studies and explains, is so important in the life of the modern man, state and society that it must not be neglected. Therefore, the modern state and the modern society are trying to develop not only the theory but also the positive legislation of labour and social rights, recognising the beneficial effect that the theory and practice of labour and social law have on labour, labour relations, economics and the overall sphere of social life.

It is in the mutual relationship with labour law theory that the labour law philosophy develops, which contributes to theoretical consideration of all tendencies happening in the field of labour and labour relations, and especially to the theoretical explanation of individual categories, institutes and concrete norms of labour law.

The division of labour law into substantive and procedural one makes it possible to point to a lagging behind in the development of procedural labour law and a still heavy dependence of labour law procedure on administrative and civil law procedure. The lagging behind of labour law here and today was greatly caused by the war events, when labour and social law suffered a heavy degradation and when their value system was brought almost to nothingness. The result of all that was the degradation of the labour law position of employees down to the level of common hired labourers from the times of primitive capital accumulation.

The dissolution of one legal and political system was not accompanied by an adequate establishment of another. The essential principles of labour and social law were handled most heedlessly. Therefore, many principles of this law branch have to be laid down anew and persistently developed. Such principles, both in their entirety and individually, have to become a road sign for normative regulation, implementation and protection of labour and social rights by labour inspection, courts and other competent government and social bodies and institutions.

Numerous functions of labour and social law in post-war times will become more and more prominent. By stabilising labour, labour relations, social insurance and social protection, they will more and more be stabilising social relations outside labour, giving thereby their great contribution to the stabilisation of production and economy, and of other spheres of social life. Especially important is the effect of labour and social law on the social status of an individual in society, since labour and social rights in the modern world are an important part of human rights and freedoms in general. It is the question of legislation and rights on which the destiny of the greatest part of economically active population, and also economic recovery of the whole society depend.

Literatura:

1. N. Tintić, *Radno i socijalno pravo*, (knjiga I), N. novine, Zagreb, 1969.
2. A. Ravnić, Uvod u proučavanje radnog prava i radnopravne filozofije, *Zbornik PFZ* 44 (1994.).
3. V. Jelčić, *Socijalno pravo*, *Informator*, Zagreb, 1982.
4. Baltić - Despotović, *Osnovi radnog prava*, S. administracija, Beograd, 1976.
5. Ž. Potočnjak, *Sporovi o novom hrvatskom radnom zakonodavstvu*, *Rev soc. pol.*, Zagreb, 1994.
6. V. Trninić, *Socijalna prava invalida rata u BiH*, FPN Sarajevo, 1997.
7. T. Popović, *Radno pravo*, Sl. list, Beograd, 1980.
8. A. Nikolić, *Radno pravo*, S. administracija, Beograd, 1983.
9. B. Žepić, Društveno - pravni položaj invalida rada, *Zajednica*, Sarajevo, 1985.
10. Kenović - Dedić, *Osnovi radnog prava*, PF Sarajevo, 1995.
11. *Hrvatsko radno pravo* (Zbirka propisa), N. novine, Zagreb, 1997.
12. *Reforma mirovinskog sustava* (Zbornik radova), Fond MIO, Zagreb, 1997.