

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ О РАДУ

I

У низу захтева, које су радници разних структура у штрајку били поставили летос својим послодавцима, налазио се један на коме се нарочито инсистирало од стране радника; то је био захтев да се међусобни односи радника и пословођа регулишу колективним уговорима. Радници су врло много инсистирали на том свом захтеву, а неки послодавци нису пристајали да о њему разговарају.

Сад израз „колективан уговор” мање је познат нашој широј јавности, и многи су се питали шта он крије у себи. Његова употреба за време радничких штрајкова, и у вези са њима, навела је неупућене на помисао, да се ради о неком захтеву колективистичке, социјалистичке природе. Ту импресију појачала је чињеница, да су скоро истовремено били избили штрајкови и у Француској, у тренутку доласка на власт једне социјалистичке владе, који су тамо били пропраћени узимањем фабрика, а у којима је такође био истакнут захтев, да се међусобни односи радника и послодавца регулишу колективним уговорима.

У ствари, установа колективних уговора о раду не носи специфично социјалистичко обележје. Она постоји у свима модерним законодавствима, и то у неким још одавно, још од пре светског рата. Она постоји у демократским земљама, као што су Француска, Енглеска, Америчке сједињене државе, северне европске државе, али она постоји и у фашистичкој Италији, нацистичкој Немачкој и совјетској Русији, и у свим тим и другим земљама практикује се у великој мери и игра врло важну улогу. Та установа је у својој основи независна од политичких режима. Она зависи од извесних економских и социјалних фактора, који се срећу у свима модерним државама.

Ипак, није случајно што се наша јавност упознала са овим захтевом радничке класе за време летошњих радничких

покрета. Јер, ако захтев колективних уговора није израз колективистичких тежњи радничке класе, он је израз тежњи синдикалне акције. Колективан уговор претпоставља постојање организованих радничких група по струкама или по предузећима. Те групе, чија бројна и кохезиона снага може бити мања или већа, које могу бити створене *ad hoc*, или трајно организоване, и које имају тежњу да обухвате све раднике једне струке или предузећа, појављују се као претставници радника, и као заступници њихових интереса. У том смислу тачно је да су колективни уговори израз степена пресије коју на послодавца, или послодавачке организације, врши организовано радништво. То су погодбе између радника и послодавца, рада и капитала, о подели произведених богатстава, при чему свака страна гледа да за себе резервише што већи део. Њима претходи често дуга и упорна борба, у којој се противници не штеде, која се некад свршава сурвавањем у беду једног од њих. У сваком случају они су резултат дугих и напорних погађања и ценкања. Њихово закључење претставља привремено обустављање борбе. Они значе да су противници нашли неки *modus vivendi*, за време кога се желе спремити за нову борбу, очекујући да се она заврши за њих повољније. На тај начин колективни уговори о раду појављују нам се као економски мировни уговори између антагонистичких група радника и послодавца.

То је лако уочити у демократским државама, чија законодавства почивају на начелима слободе, и у којима професионалне организације радника и послодавца уживају већу независност. Али је то тачно и за ауторитативне државе, па и за оне од њих у којима синдикати радника и послодавца нису приватне организације, већ јавни органи. Разлика је само у томе, што извесно средства синдикалне акције, као што су на пример штрајк, *lock-out* бојкот, индекс, нису дозвољена у тим државама, док у демократским државама та су средства дозвољена и често употребљавана. Али, и у једним и у другима, колективан уговор се показује као резултат синдикалне акције, акције радника организованих на бази заједничких интереса.

II

Наше законодавство познаје установу колективних уговора о раду, али су прописи о томе недовољни и штурни, а судска пракса скоро и не постоји. Основни текст је § 209 закона о радњама. Према њему, колективним уговором сматра се „писмена погодба коју закључи службодавац или службодавачка организација једне или више сродних струка као претставник

службодавца, с једне стране, и стручна службопримачка организација, с друге стране, а којом се погодбом уређују међусобни службени односи, права и дужности”.

То није ни много јасно, а није ни тачно. Ја прелазим преко кованица „службодавца” и „службопримаца”, узетих из аустријског правног језика, а против којих су и у Аустрији протестирали неки правници. Али није тачно да се тим уговором регулишу међусобни службени односи између радничке и послодавачке организације и уређују међусобна права и дужности. Јер, пре свега, између радничке синдикалне организације и послодавачке организације, или једног послодавца, не постоје никакви службени односи. Међу њима затим обично нема права ни дужности, а и кад постоји неки правни однос, он се обично не уређује колективним уговором. Колективан уговор има сасвим други циљ, а не да уреди односе радничке и послодавачке организације.

У ствари колективан уговор је споразум између једне професионалне радничке организације, или једне групе радника, и организације послодавца, или само једног послодавца, о условима под којима ће се у будуће моћи склапати индивидуални уговори о раду између појединих радника и појединих послодавца. Њиме се прописују правила која ће се примењивати на односе појединих радника и послодавца, ако ти односи буду успостављени примањем радника на рад. Колективним уговором само се одређује оквир у коме се имају кретати односи појединих радника и послодавца, али се ти односи не стварају самим колективним уговором. Из самог колективног уговора радник не стиче никаква права. Тек када буде примљен на рад, и ако буде примљен, — дакле, ако закључи индивидуалан уговор о раду са послодавцем, — тек онда он може захтевати примену клаузула колективног уговора на његове односе са послодавцем. Колективан уговор садржи апстрактна правила; он се не односи на конкретан радни однос. Стога он више потсећа на закон или уредбу, а не на уговор. Зато су неки истакнути правници одавно предложили да се у називу ове установе истакне више њено веће сродство са законом или уредбом него са уговором. Други их зове споразуми — закони, а Ориу зове их уредбодавни уговори. И заиста, ти називи одговарају више њиховој правној природи. Као и закон и уредбе и они поствљају општа и апстрактна правила, која ће се имати применити тек када, и ако буду остварене извесне конкретне ситуације, то ће рећи, ако радник закључи индивидуалан уговор са послодавцем, ако ступи на рад.

Али, и ако се својом апстрактношћу и својом генералношћу приближује закону и уредби, колективан уговор се уда-

љује од њих другом једном својом особином. Закон је крут. Он се примењује и кад се промене околности које су изазвале потребу његовог доношења. Није то редак случај да један закон надживи разлог свог постанка, и остане оно што социолози зову преживитак, ако не промени у међувремену своју функцију. Моћ праксе и теорије да закон прилагоде промењеним околностима има својих граница, а оне понекад нису врло широке. Сасвим је другојача са колективним уговором. Он уопште нема крутост закона. Напротив, гинкост је његова главна особина. Створен у извесним околностима, он се мења са променом тих околности. И природно је да радници захтевају повећање најамнице кад посао почне напредовати, као што је разумљиво да послодавци смањују најамнице, ако немају никакве зараде, а повећање цена производа није могуће. И као што је то приметно Е. Lambert, позната клаузула *rebus sic stantibus*, која се подразумева у међународним уговорима, а према којој оно што је уговорено има да важи у колико се прилике не буду промениле, у колективним уговорима је још више на свом месту. Та гинкост колективних уговора, коју намеће сама природа ствари, осигурана је понекад самим уговором. Није редак случај да се самим колективним уговором установе паритетни одбори радника и послодаваца, чији је циљ управо да се осигура еволуција и прилагођавање самог уговора промењеним приликама што углавном значи да се висина радничке најамнице креће према извесном индексу.

Дакле, иако се по својој општости и апстрактности приближава закону и уредби, колективан уговор се од њих разликује својом гинкостју, диктованом самом природом ствари.

III

Али, ако се колективан уговор по својој природи не може ставити у категорију закона, он још мање улази у категорију уговора. Колективан уговор о раду је уговор само по имену. Од правог уговора он се дубоко разликује. Само зато што се хтело да се овај производ нашег времена, ова нова животна творевина, смести по сваку цену у оквире традиционалног правног система, наденуто јој је име уговор, уз квалификатив колективан. То је нешто што се често догађа правницима, а што је и општељудско. Сви ми више волимо да се послужимо постојећим инструментима него да стварамо нове.

Познато је у чему се састоји прави уговор и каква је његова функција у данашњем индивидуалистичком поретку. Уговор, споразум заинтересованих, данас је једини правни инстру-

мент економског живота. Само се помоћу уговора данас може вршити размена добара и услуга. Данашњи правни поредак не познаје друго средство за ту сврху. — Једном закључен уговор обавезује као закон оне који су га закључили, али обавезује само њих. За остала лица он је без дејства.

Од тога и таквог уговора колективан уговор се разликује у сваком погледу. Он се разликује од њега и у погледу садржине, и у погледу лица која га закључују, и у погледу лица за која важи, и у погледу дејстава и последица његове повреде.

IV

Садржина колективних уговора. — Као што сам већ рекао, колективни уговори не садрже регулисање одређеног конкретног односа, већ само апстрактна правила за евентуалне односе појединаца извесне групе радника и послодавца. Самим склапањем колективног уговора не настају између радника, чији су претставници закључили уговор, и послодавца са којим је уговор закључен, они односи, она права и обавеза, које рађа обичан индивидуалан уговор о раду. За постанак тих права и обавеза потребно је да се са сваким појединим радником склопи индивидуалан уговор. Тај и такав индивидуалан уговор просуђиваће се према прописима које садржи колективан уговор.

Правила која садржи колективан уговор о раду су разноврсна и многобројна. Нови колективни уговори су разрађенији од оних ранијих датума. Неки од њих по својој опширности и детаљности појављују се као кодекси радног права извесне територије, или извесне струке. За правника они су од неочењиве вредности, због тога што му омогућавају да непосредно посматра како се у извесној групи ствара право у сукобу интереса и тежњи у борби и сталном и непрекидном напору заинтересованих да своје интересе подигну на степен регуле. Није лако изложити њихову садржину, јер она није иста у свима. Шта више, уговор једне исте групе трпи промене под акцијом разних фактора. Ја ћу се ограничити да у кратким потезима, само ради површног обавештења, изнесем садржину једног од оних многих уговора који су закључени летос. То је уговор закључен између радника и једне фабрике на територији инспекције рада у Осјеку.

Тај уговор је подељен у пет поглавља, од којих свако садржи по више параграфа.

У првом поглављу одређује се да радно време не може трајати дуже од осам часова дневно, односно четрдесет осам

часова недељно, изузев за сезонске послове. Ту се налазе правила о прековременом раду и већој напрази за тај рад, о обавезном недељном и празничном одмору, са могућим изузетцима, за које је предвиђена повишена награда. Први мај се признаје за раднички празник, али је предвиђено да ће и тога дана радити изузетно радници код парних котлова, водовода и других неопходних послова, због чега се предвиђа за њих 100% већа зарада од нормалне.

Раднички повереници, којима наш закон о заштити радника (§§ 108—119) даје тако значајну улогу у односима радника и послодаваца признају се као представници радника, јер многа предузећа нису признавала радничке поверенике, нити хтела са њима да преговарају, иако је у закону изрично речено (§ 108), да радници једног предузећа имају право да изаберу своје поверенике. Није без интереса подвући, да сам закон у набрајању задатака радничких повереника каже, да је њихова дужност да сарађују на припремању и изради колективних уговора; да посредују између радника и послодаваца у споровима из радног односа, и ако би због тога претио штрајк, да траже посредовање државних надлежних власти; да посредују при утврђивању акордних тарифа, просечних минималних зарада, у колико нису регулисане колективним уговорима (§ 109). Те радничке поверенике признаје наш уговор и чак им дозвољава, да у случају хитне и неопходне потребе врше своју дужност и за време радног времена, у ком случају ништа им се не одбија од зараде.

Друго поглавље се односи на најамнице и награде радницима, о којима садржи врло детаљна правила. Забрањује се задржавање од најамнице у циљу кауције. Ако се радници упућују на рад ван места, време путовања рачуна им се у рад, а надница повећа за 50%. Прекид рада „услед елементарних незгода или других узрока за које радници нису одговорни” повлачи штету и уговор садржи низ прописа о томе, кад ће се време таквог прекида рачунати радницима у радно време, а кад не. Позив на војничке вежбе не прекида службени однос, ако је тај однос трајао годину дана (§ 221 зак. о радњама) и радник има за време војне службе право на новчане принадлежности за време од четири недеље. Шегрти се не смеју искоришћавати као приватна послуга. Ожењени радници, као и неожењени који издржавају породицу, добијају дрва преко целе године, а неожењени само преко зиме. Предвиђене количине дрва повећавају се у случају нарочито оштре зиме. Они радници који станују у зградама фабрике, имају и бесплатно осветљење.

Поглавље треће садржи прописе о томе која ће помоћна и заштитна средства добити разне категорије радника. Тако, на

пр., они запослени у електрорадионици добијају прегаче, од вуне, ковачи и бачвари кожне прегаче, ливци заштитну прегачу и камашне од вуне. Радна одела, кабанице за кишу, гумене чизме предвиђене су за неке категорије радника.

Четврто поглавље садржи прописе о дужностима предузећа према радничком потпорном фонду, о подизању радничких станова, радничкој потрошачкој задрузи, радничком дому и бесплатној употреби биоскопског пројекционог апарата, о радничкој читаоници и паритетном одбору који има да контролише цене у пекарницама и осталим трговачким радњама у радничкој колонији.

Најзад, пето поглавље, садржи опште прописе о важењу уговора. Ту је одмах у почетку подвучено, да он важи за све раднике запослене у предузећу. Ниједан радник не може бити запослен под лошијим условима. Дакле, уговор важи не само за раднике чији су га претставници склопили, већ за све раднике, које буде предузеће упустило, што је немогуће довести у склад са принципима општег права о дејствима уговора.

Ту се још говори о радничким правилима. Напослетку, одређено је да уговор важи за годину дана и да се продужује аутоматски за другу годину, ако се не откаже.

Уз уговор приложена је тарифа, којом се одређују категорије радника свију погона и утврђују наднице.

Овај врло површни преглед предмета, о којима један скорији колективни уговор, закључен у нашој земљи, садржи детаљна правила, може дати само бледу претставу о колективним уговорима у индустријски развијенијим срединама, и богатству живота који се крије иза његових невичних и честог наивних формула (као што је, на пр., она у нашем уговору, којом се управа предузећа *обавезује да ће добровољно* потпомагати постојећи раднички фонд). Прегледање тих уговора доводи до закључка, да су ти тобожњи уговори у ствари кодификација правила о односима рада и капитала у једном одређеном месту и одређеном времену.

V

Ко закључује колективан уговор? — Исто отступање од традиционалног права примећује се, кад се са питања садржине уговора пређе на питање ко закључује овај уговор.

У колективном уговору послодавци се обично појављују појединачно, или као јасно одређена група. Кад једна група послодаваца закључује уговор, зна се увек за кога тај уговор важи за стране послодаваца. Није тако и са радницима. Они се никад не појављују у колективном уговору као појединци, већ

увек као група, колективно. Са њихове стране уговор је увек колективан. Унутарњу везу између радника чини или синдикат, или рад у истом предузећу. Разуме се, у закључивању уговора они не учествују сви. Уговор закључују њихови претставници, који су обично функционери синдиката.

Правници су много дискутовали питање, каква треба да је та група, да би могла бити странка у уговору. Правило је да права и обавезе могу имати само лица, а уговоре не могу склапати ни сва лица, већ само она која имају пословну способност. Свако људско створење сматра се за лице у праву. Као таква сматрају се под извесним условима и нека удружења, друштва и установе.

Законодавства су у свима земљама уско одредила која удружења имају личност и способност закључивања уговора. Цео прошли век прошао је у знаку неповерења од организованих група. И то не свију. Друштва створена у циљу зараде, чак су била фаворизирана. Држава је зазирала од удружења, група, чији циљ није била никаква материјална добит. У Француској су радници добили право коалиције тек 1864 године, а радничке синдикалне организације биле су дозвољене законом тек 1884 године, иако су практично већ одавно постојале; остала удружења дозвољена су тек 1901 године. Дотле је удружење претстављало кривично дела (чл. 291 и сл. франц. казн. зак.). Само удружење није имало права, нити је могло као такво имати имовину. Оно није могло закључити ни уговор, па ни колективан уговор. Све то, јер није правно лице.

Данас је право удружења мање више зајемчено, бар у демократским земљама. Радницима је оно загарантовано код нас законом о заштити радника, чији § 35 каже: „Радници се могу удруживати у специјална удружења за заштиту својих економских, културних и моралних интереса.” Та њихова удружења, синдикати, имају пословну способност и могу закључивати колективне уговоре.

Али приметимо да није нужно да сви чланови синдиката пристану на закључивање колективног уговора. Уговор који закључе претставници синдиката важи и за оне његове чланове који на њега не пристају.

Али могу ли закључивати колективне уговоре друге групе радника? На пр., радници једне фабрике који нису посебно организовани? Правнички, решење питања не изгледа сумњиво. Таква група није правно лице. Уговор могу закључити само лица, и то само она која имају пословну способност. Према томе, група радника једне фабрике не може бити странка у уговору. Такав уговор у ствари није ништа, и не постоји.

Наш закон о радњама (§ 209) зна само за стручну радничку организацију као странку у колективном уговору, те би према њему уговор закључен од групе радника, који раде у једном предузећу, био без важности. Како су, међутим, такви уговори врло чести данас, правник са класичним правничким образовањем закључио би, да наш закон у овом погледу има један велики недостатак, који би требало да има тешке последице, пошто би услед њега многи уговори имали да буду без важности. У истини, недостатак је више теоријски него практичан, а опасност неважности таквих уговора више је илузорна него стварна. Јер, не треба никако заборавити да се установа колективних уговора не оснива на законским признањима. И у оним земљама где је законом призната и складно организована, установа колективних уговора црпе своју снагу са друге стране. Она се оснива пре свега на живој снази синдиката и других група и њиховој спремности за акцију. Ако по општем праву нема могућности да се једној групи радника, који раде у једном предузећу, а нису организовани у стручно удружење, призна способност да преко својих претставника закључи колективан уговор, — утолико горе по опште право! Радници предузећа ће ипак закључити уговоре са претставницима предузећа и старати се да осигурају њихово извршење, а опште право доћи још једампут у раскорак са животом. И као што то бива обично, победиће на крају живот. Јер, не могу се увек животне силе прилагодити правним правилима; лакше је ове прилагодити потребама живота.

VI

За која лица важи колективан уговор? — Са стране послодавца он важи за оне послодавце који су га потписали, као и за оне, ако је уговор закључила стручна организација послодаваца, који су чланове те организације. Са стране радника он важи несумњиво за све чланове синдиката, ако је уговор закључио синдикат па чак и за оне, то смо видели, који су били против уговора. Он важи за све особље предузећа, кад је склопљен између претставника тог особља и послодавца, па чак и за оне који су били против његовог закључења. Тежња синдикалне акције је увек у правцу осигурања што ширег поља примене колективног уговора. И због тога се обично уговара, да ће колективан уговор важити за све раднике, који буду ступили на рад у предузеће са којим је склопљен уговор. Уосталом, кад тога не би било, послодавци би се лако ослободили колективног уговора, замењујући постепено своје раднике другима, за које уговор није закључен. Та експанзивност колективног уго-

вора је услов самог његовог одржања. Али се тиме он још у једном погледу одваја од традиционалног уговора.

У неким законодавствима отишло се у овом погледу још даље. Тамо је неким претставницима врховне власти признато право, да неке колективне уговоре прогласи за опште обавезне. На тај начин се ти уговори простиру на све индивидуалне уговоре о раду једне странке.

VII

Дејства колективних уговора. — Колективан уговор није уговор ни по својим дејствима. Циљ сваког уговора је да створи обавезе између странака. Споразум који не ствара обавезу није уговор. Странке у колективном уговору, то су обично раднички синдикат, или група радника једног предузећа, и један пословођа, или организација послодавца. Колективан уговор нема за циљ да створи обавезу између њих. Он има у виду однесе појединог радника и послодавца и за њих поставља правила, али не ствара обавезу ни између радника и послодавца. Обавезе ће настати између сваког појединог радника и послодавца када они буду у оквиру услова колективног уговора направили индивидуалан уговор о раду. Зато је разумљиво оклевање судова крајем прошлог столећа у питању о томе, да ли синдикат може подићи тужбу противу послодавца који не поштује услове колективног уговора. Судови неких земаља сматрали су раније, да се улога синдиката своди на улогу посредника, те се он не може ни тужити суду због повреде уговора од стране послодавца.

Данас међутим, и ако ће се прописи колективног уговора примењивати на сваког појединог радника и послодавца, признаје се странкама које су га закључиле право на тужбу због његове повреде. — Синдикат, напосе, има право да тражи накнаду штете од послодавца, који прими на рад неког радника под лошијим условима од оних предвиђених у колективном уговору. У неким законодавствима синдикатима се признаје и право да траже поништај индивидуалних уговора о раду, који отступају од прописа колективног уговора.

VIII

Није потребно више инсистирати на томе да колективни уговори нису уговори и да не улазе нимало у традиционалне оквире уговора. У Америчким сједињеним државама њих не зову уговорима, већ „псеудоуговорима” или „такозваним уго-

ворима". За Американце су то „Gentlemen's agreements” — цен-
тлементски споразуми.

Уистини, код колективних уговора присуствујемо једној
новој, значајној манифестацији живота, за коју нема места у
оквирима традиционалног правног система. То је једна сасвим
нова институција, којој треба дати засебно место и поставити
јој правила према облицима које јој је дао сам живот модели-
рајући је постепено.

У неким страним законодавствима колективан уговор је
потпуно изашао из уговорног круга. Тамо су синдикати прес-
тали бити приватне организације радника и послодаваца и поста-
ли су органи државе. Питање синдикалне акције је постав-
љено и решено као питање уставног права. Колективни уговори,
које они закључују важе не само за њихове чланове већ за све
раднике исте струке. На тај начин колективан уговор појав-
љује се отворено као скуп правила о радним односима у из-
весној струци. Он је признат израз радног права, његов начин
формулисања.

Али и у земљама где синдикати нису претворени у држав-
не уставнове, колективан уговор све више добија карактер ин-
струмента којим се ствара право рада. У неким земљама, као
што је поменуто, држава има право да неки колективан уговор,
који одговара економским и социјалним приликама тренутка,
огласи за општеобавезан. Тамо где то није случај, синдикати се
старају да му прибаве што шире поље примене, јер је то услов
његовог одржавања. То нам дозвољава да можемо рећи, не из-
лажући се приговору да правимо пророчанства, да ће се колек-
тивни уговори све више практиковати. Они су израз акције рад-
ништва као целине. Солидарност међу радницима и смисао за
колективне акције су чињенице. Сам законодавац о томе води
великог рачуна и цела еволуција радничког законодавства кре-
ће се у смислу отвореног признавања радништва као целине.
Снагу своје целине радници искоришћавају за добијање што ве-
ћег удела у подели добара. Тако звани колективан уговор даје
данас само несавршену правну формулу резултатима акције
економских и социјалних фактора, од којих је синдикални фе-
номен не само један од најмоћнијих већ један од оних који прет-
стављају особени знак нашег времена.

(Наша стварност, Београд, 1936)

A SUMMARY

COLLECTIVE LABOUR CONTRACTS

This article was written at a time when collective labour contracts became more frequently entered into in our country, as the result of strikes and activities of the trade unions of the organised workers, and it stresses that it is about a new significant manifestation of life which cannot be incorporated into the framework of any traditional legal system. It does not discuss the contract in the classical sense of the term, but as an „agreement between a professional workers' organisation, or a group of workers, and an organisation of employers, or one employer, concerning the conditions under which it would in future be possible to enter into individual labour contracts between individual workers and individual employers". Therefore, this contract does not refer to any concrete employment, it consists of abstract regulations, it only determines the framework of relations between workers and employers.

On the other hand, these contracts, although very close to laws and decrees owing to their abstractness and generality, differ from the former by their flexibility. That is, they are created in particular circumstances as the result of a degree of pressure inflicted on the employer by the organised workers, „like the economic reconciliation contracts between antagonistic groups of workers and employers", consequently they are altered under the impact of the change of circumstances. The clause „rebus sic stantibus" is completely applicable to them.

The specific nature of these contracts is discerned by the scrutiny of their substance, by the parties intering into the contract, by the parties to which it is applicable, its effect as well as the consequences of the breach of its provisions.

RÉSUMÉ

LES CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Écrit à une époque quand dans notre pays de plus en plus souvent on passait des contrats collectifs de travail en tant que résultat des grèves et de l'action syndicale des travailleurs organisés, dans l'article est signalé d'abord qu'il est question d'une nouvelle manifestation importante de la vie qui n'a pas de place dans le cadre du système juridique traditionnel. Il ne s'agit pas ici du contrat dans le sens classique mais de „L'accord entre une organisation professionnelle des travailleurs, ou d'un groupe de travailleurs, et l'organisation des employeurs, ou seulement un employeur, sur les conditions dans lesquelles on pourra conclure dans l'avenir des contrats de travail individuels entre certains travailleurs et certains employeurs". Ce contrat ne se rapporte pas, par conséquent, à la relation de travail concrète, il contient des règles abstraites, par lequel est déterminé seulement le cadre dans lequel se développeront ces relations entre travailleurs et des employeurs.

D'autre part, ces contrats quoiqu'ils s'assimilent par leur caractère abstrait et leur généralité à la loi et au règlement différent de ceux-ci par leur flexibilité. En effet, ils se forment dans des conditions déterminées en

tant qu'expression du degré de la pression que l'employeur exerce sur les travailleurs organisés, „en tant que contrats de paix économiques entre les groupes antagonistes des travailleurs et des employeurs”. et c'est pourquoi ils changent par la transformation de ces circonstances. La clause rebus sic stantibus se trouve chez eux tout à fait à sa place.

La spécificité de ces contrats peut être aperçue en observant leurs contenus, les personnes qui les concluent, les personnes pour lesquelles ils sont valables, leurs actions, ainsi que les conséquences de leur enfreinte.