

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, UN DROIT POUR TOUS LES TRAVAILLEURS EN CORÉE ?*



RÉSUMÉ

La reconnaissance effective du droit à la négociation collective figure parmi les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Toutefois, les travailleurs occupant des emplois atypiques (« travailleurs précaires ») ne jouissent guère de ce droit en raison du « cadre » juridique dont le critère est celui de la relation de travail unique. Dans les pays où les travailleurs ne peuvent négocier qu'avec leur « employeur », les travailleurs dont le « véritable » employeur est flou, tels que les travailleurs de la chaîne de valeur ou les non-salariés dépendants, sont exclus du système de négociation actuel. Même si tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, peuvent jouir de la liberté syndicale, conformément au principe de l'OIT, leur droit à la négociation collective n'est pas effectif dans la mesure où les employeurs refusent de négocier avec eux. Bien que les organismes internationaux de défense des droits de l'homme considèrent de plus en plus la liberté d'association, y compris le droit à la négociation collective, comme des « droits de l'homme », la reconnaissance effective de ces droits est loin d'être acquise si l'entité employeuse n'est pas clairement identifiée. Cet article a pour objet d'examiner les moyens par lesquels promouvoir le droit à la négociation collective pour tous les travailleurs indépendamment de leur statut juridique.

MOTS-CLÉS: *Droit à la négociation collective, travailleur précaire, responsabilité de l'employeur, sous-traitance, leviers de pouvoir.*

ABSTRACT

The effective recognition of the right to collective bargaining exists among the ILO's fundamental principles and rights at work. However, workers in non-standard employment ("precarious workers") hardly enjoy such rights due to the legal "design" based on a single employment relationship. In countries where workers may negotiate only with their "employer", workers whose "real" employer is in question, such as workers on the value chain or dependent contractors are excluded from the current bargaining system. Even if every worker, including the self-employed, may enjoy the freedom of association, following the ILO principles, their right to collective bargaining cannot be realized given that employing entities refuse to negotiate with them. While international human rights bodies have increasingly recognized the freedom of association including the right to collective bargaining as "human rights", the effective recognition of the rights is far off without identifying the counterparty. This article aims to analyse the issues involved in promoting the right to collective bargaining for all workers, regardless of their legal status.

KEYWORDS: *Right to collective bargaining, Precarious worker, Employer's responsibility, Subcontracting, Power resources.*

* Ce travail a été soutenu par le ministère de l'Éducation de la République de Corée et la Fondation nationale de recherche de Corée (NRF-2021S1A5B5A16077916).