AELIM YUN

COLLECTIVE BARGAINING AS A RIGHT FOR ALL WORKERS?*

ABSTRACT

Effective recognition of the right to collective bargaining is one of the ILO's fundamental principles and rights at work. However, it is difficult for workers in non-standard employment ("precarious workers") to enjoy this right due to a legal "design" based on a single employment relationship. In countries where workers may negotiate only with their "employer", those whose "real" employer is open to question, such as workers in the value chain or dependent contractors, are excluded from the current bargaining system. Even if all workers, including the self-employed, should enjoy freedom of association in accordance with the ILO principle, their right to collective bargaining cannot be fulfilled in so far as employing entities refuse to negotiate with them. While international human rights bodies have increasingly come to recognise freedom of association and the right to collective bargaining as "human rights", the effective recognition of these rights remains a long way off if the counterparty cannot be identified. 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

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

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2021S1A5B5A16077916).