

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LIX.  
Fasciculus 13.

LÁSZLÓ NAGY

**Globalisation et emploi**

SZEGED  
2001

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et Juridicarum  
Universitatis Szegediensis

ELEMÉR BALOGH, LAJOS BESENYEI, LÁSZLÓ BODNÁR,  
JÓZSEF HAJDÚ, ÉVA JAKAB, JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA,  
JÁNOS MARTONYI, FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY,  
BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY, LAJOS TÓTH, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit  
KÁROLY TÓTH

Nota  
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának  
tudományos bizottsága

BALOGH ELEMÉR, BESENYEI LAJOS, BODNÁR LÁSZLÓ,  
HAJDÚ JÓZSEF, JAKAB ÉVA, KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS,  
MARTONYI JÁNOS, NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER,  
POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, TÓTH LAJOS, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti  
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése  
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324–6523 Acta Univ.  
ISSN 0563–0606 Acta Jur.

## I.\*

La libre concurrence et la compétitivité sont la base de l'activité économique depuis bien longtemps et pourtant elles n'ont pas été un obstacle au développement en Europe du droit du travail. Malgré de cela nombreuses opinions mettent en doute l'efficacité ou peut-être l'existence du droit du travail. De nos jours la libre concurrence est le moteur de l'activité économique et la compétitivité est un des plus important instrument de celle également, mais les circonstances politiques, économiques, techniques sont parfaitement différentes..Nous nous trouvons en face le commencement d'une nouvelle époque, l'époque de la globalisation. Au cours des dernières décennies plusieurs phénomènes de telle sorte se sont présentées en même temps, dont une seule pourrait provoquer des changements essentiels.

L'une de ces phénomènes était la deuxième révolution industrielle qui avait commencé ce temps-la, et qui a accéléré le développement de la science et de la technique par l'application civile des découvertes et inventions élaborées lors des recherches faites pour des fins militaires. Cela a révolutionné non seulement la production en lui créant de nouvelles solutions, mais a rendu possible que les distances et les limites spacio-temporelles disparaissent -surtout dans les domaines des transports, de la communication et de la direction. (Du point de vue d'une entreprise multinationale le monde entier est devenu en fait une seule siège sociale.)

L'autre facteur était la multiplication incroyable des relations économiques internationales. L'intervention des nouveaux pays décolonisés et de certains pays d'Asie et de l'Amérique Latine aux affaires de l'économie mondiale y a également contribué. Les relations internationales non seulement se sont multipliées, mais se sont croisées, et elles sont devenues supranationales. Le système des relations économiques développées aux années 90 -qui sont inséparables les uns des autres, et qui exercent une influence réciproque les uns sur les autres-, s'appelle la globalisation.

A l'effet des facteurs décrits ci-dessus, la vie économique s'est énormément accélérée, le concours s'est élargi. D'une part le progrès technique, d'autre part le changement des besoins des utilisateurs et les rapports internes de l'économie ont exigé sans cesse des changements extrêmement rapides. On peut dire qu'il faut compter avec un facteur permanent: c'est le changement. A cause de ces circonstances la concurrence, la lutte pour les clients, pour la domination au marché sont devenus plus agressives. L'importance de la compétitivité a beaucoup repris.

Le droit a été fortement touché par les conséquences de ces phénomènes. C'est la situation dans le domaine du droit du travail également. Les changements touchent particulièrement les règles protectives. Sous ce rapport je vais tenter d'esquisser un seul problème les changements dans le domaine de l'utilisation de la main-d'oeuvre.

---

\* Cet article est basé sur le rapport préparé par l'auteur au colloque européen sur „Compétitivité et droit du travail, droit social” organisé par l'Université Demokrite de Thrace le 11-13 mai 2000. à Komotini. (Ces recherches de l'auteur sont supportées par OTKA / Fondation Nationale pour les Recherches Scientifiques.)

## II.

1. Le système du droit de travail dit traditionnel s' est formé a peu près pendant un siècle et demi, à partir du début du XIX-ème siècle approximativement jusqu'a la fin des années 30 et 40 du XX-ème siècle. cette procédure peut-être décrite par les suivants:

- a) le contrat de travail qui appartenait au début au droit civil, s' est transformé, a emprunté des éléments du droit public, est devenu indépendant, et pour l'essentiel il s'est séparé du droit civil, même dans les cas où lors de la législation le contrat de travail a été réglementé par le Code Civil (p.ex.: en Allemagne, en Italie).
- b) Le système des relations collectives du travail s' est développé pas à pas à la suite des négociations entre les syndicats, le patronat ou les associations patronales. Ce système est devenu souvent tripartite du fait du ralliement éventuel ou permanent de l'Etat.
- c) Ensuite dans tous les Etats des organes spéciales ont été établies pour remplir les fonctions de l'embauche, de la gestion de la main-d'oeuvre, et pour contrôler le régime de travail, ainsi que pour évaluer les litiges du travail.
- d) Au niveau international, après la Grande Guerre l'Organisation Internationale du Travail a été fondée, dont la fonction principale est de développer la réglementation du régime de travail, et de contrôler l'exécution des normes internationales.

2. Après la deuxième Guerre Mondiale -par réaction contre le fascisme et les dictatures -au niveau international il est apparu comme mission primordiale de déclarer et renforcer les droit de l'Homme -parmi eux les droits économiques et sociaux -par des conventions internationales. De ce fait dans ces pays -surtout dans ceux qui se sont libérés et sont devenus indépendants après la deuxième Guerre Mondiale -les droits fondamentaux de l'Homme, entre autres les droits concernant les conditions de travail, ont été codifiés par les constitutions. Dans le domaine de la science comme de la vie pratique, au sein d'un public de plus en plus vaste, on a exigé que l'Etat garantisse et assure les droits sociaux des travailleurs. Au sein de l'Etat social cela est devenu encore plus souligné. La codification complète ou partielle du droit de travail a été commencée dans beaucoup de pays. Dans la première phase de la naissance du droit de travail -qui avait duré un et demi siècle -la réglementation juridique n' est pas fondé sur une conception préalable, mais sur un besoin ou événement concrète de la vie, de plus parfois la vie a précédé la réglementation (par exemple dans le cas des conventions collectives.) Ainsi une situation éclectique s' est produite. Cela explique le fait que pendant ces années se sont passés sous le signe de la systématisation, de la formation et de la mise en oeuvre des principes uniformes, de l'élaboration et de la discussion des bases théoriques. Ces années-là, la science du droit de travail a pris un essor rapide, les ateliers scientifiques se sont multipliés, des associations nationales et internationales se sont formées pour appliquer le droit de travail en théorie et en pratique, et ces associations offrent l'occasion à de vastes débats. Cette période signifie un pas en haut sur l'échelon du point de vue de la théorie et la pratique du droit de travail, elle a

amélioré et a rendu plus efficace la protection et la mise en valeur des droits des salariés

3. Dans les années 70 et 80 -comme je l'esquissé déjà -dans la nouvelle situation la théorie et les règles du droit de travail n'offrent pas une solution convenable, ou ne peuvent pas être appliquées. La nouvelle situation a formulé de nouvelles prétentions à la réglementation juridique du droit du travail ainsi qu'à la relation des syndicats et les employeur, en diminuant les droits syndicaux. Les mots clés de ces prétentions sont: la dérégularisation et la flexibilité. La première: l'Etat doit se retirer de la réglementation juridique de la vie économique, il doit confier les accords et le réglage des affaires aux partenaires de la vie économique. La deuxième: la réglementation doit être tellement flexible qu'elle puisse suivre les changements survenus de la vie. On pourrait énumérer une série des exigences des employeurs et souvent des autorités l'État.

### III.

1. Au cours des dernières 20-30 années la structure, l'organisation des entreprises et parallèlement l'utilisation de la main-d'oeuvre sont fortement changées. Auparavant, lors de l'organisation des entreprises c'est la verticalité qui dominait. L'entreprise s'est efforcée de placer sous sa direction tous les facteurs nécessaires pour son activité. (par exemple l'usine d'automobiles a exploité éventuellement une mine, une fonderie ou une sellerie, etc.) Par là elle peut réduire les facteurs d'incertains. La forme de base de l'assurance de la main-d'oeuvre est le rapport d'emploi. Dans le cadre de celui-ci, le travailleur travaille selon un contrat de l'emploi conclu avec l'employeur -en général pour une durée indéterminée -sous la surveillance de ce dernier et à ses instructions, selon un horaire de travail fixé, en échange d'un salaire déterminé. Ce rapport d'emploi est réglementé par les règles de droit de travail et les conventions collectives.

Dans les dernières décennies, cette situation -comme j'y ai fait allusion plus haut -a totalement changé et change en permanence. Les entreprises forment leur organisme, leur ordre de fonctionnement d'une manière qu'elles puissent dépister le plus facilement les changements prévus. Conformément à cela, on organise l'assurance de la main-d'oeuvre nécessaire. L'entreprise fait exécuter les activités qui ne nécessitent pas une direction permanente et directe, et dont l'exécution peut être assurée d'une manière fiable, par des extérieurs, pour réduire des dépenses. Cependant la concurrence aigue, les exigences sans cesse changeantes des clients nécessitent une relation la plus directe possible avec les utilisateurs, c'est pourquoi l'entreprise s'étend par de différentes solutions (commissionnaire, etc) dans la direction horizontale aussi. La notion de l'embauche fixée et uniforme était conforme, de plus nécessaire l'organisation de production centralisée ancienne. Par contre, parallèlement au nouveau moyen d'organisation, les activités extrêmement différenciées, souvent modifiées exigent autres solutions, et ne peuvent être serrés dans les cadres du rapport de travail. Cela a pour conséquence que les gens de cette façon employés vont perdre la protection assurée par le droit de travail, de plus ils peuvent se trouver en dehors des compétences des syndicats.

2. En Hongrie on peut constater le développement de cette tendance. De nos jours l'embauche fait dans la plupart des cas dans le cadre du rapport de travail selon le Code du Travail. (Quant aux proportions parmi les métiers et les secteurs il y a des différences importantes.) Le terme "rapport du travail" comprend également les "rapports du travail atipiques". Ainsi le rapport du travail pour une durée déterminée, le rapport du travail partielle, le rapport du travail à domicile etc. Dans ces cas le travailleur est dans une situation subordonnée mais , certain éléments de rapport du travail manquent. Ces rapports tombent sous l'effet du Code du Travail également. Mais on peut constater l'augmentation du nombre des employeurs qui travaillent à la base d'un contrat civil selon le Code Civil. En effet une partie de ces contrats est fictive. Environ 25-30 %. Le travailleur est dans une position subordonnée, travail sous la surveillance de l'employeur. Le but: éviter l'exécution des règles du droit du travail, de l'assurance sociale, de l'impôt etc. L'autre partie de ces travailleurs -dont le nombre augmente dans une proportion de plus en plus grande -exécute un travail réel, et éventuellement en même temps non seulement pour un seul; mais pour plusieurs patrons.

Le droit civil laisse la soin d'élaborer le teneur du rapport juridique aux parties contractantes. Ainsi il est possible que l'entreprise conclue des contrats qui permettent, sans aucun engagement particulier, de cesser le rapport juridique ; ou de ne conclure que des contrats à durée déterminée. A cause de la cessation d'un tel contrat, celui qui a basé son activité totalement ou en partie prédominante sur sa relation avec une entreprise, peut se trouver dans une situation vraiment désavantageuse. Cette situation peut mettre en difficulté surtout ceux dont l'existence dépendait entièrement ou en partie prédominante de ce contrat. C'est pourquoi il est motivé d'assurer pour ces personnes une protection légale qui peut simplifier – même si cela n'empêche pas – l'arrivée de ces situations. (Je note ici que l'idée de la protection n'est pas totalement étrangère du droit civil. La réglementation juridique de la concurrence économique contient également des mesures en faveur des faibles.)

### 3. La protection juridique doit se baser sur les principes suivants

- La loi ne doit pas toucher le caractère de droit civil du rapport juridique donné, ou les questions se portant sur le contenu des règles du droit civil y afférentes (validité, exécution, responsabilité, etc.). Elle ne doit pas empêcher le développement de l'entreprise et la compétitivité de l'activité de l'entreprise.
- La réglementation ne doit pas faire une distinction entre les rapports juridiques, elle doit porter indifférent sur tous les rapports juridique tombants sous l'effet le chapitre sur "Obligation" du Code Civil.
- La protection doit s'étendre aux personnes physiques durablement employées pour un employeur et son existence dépende totalement ou en partiel prédominante du revenu payé par cet employeur.
- Lors de la réglementation, il faut également se baser sur les principes fondamentaux qui sont considérés par l'ILO comme les bases de la protection des employés (par exemple le droit au travail, rémunération raisonnable, la défense de discrimination).

- Corne l'introduction et le développement de l'embauche contractuelle ci-dessus décrite peut toucher la situation des travailleurs d'une entreprise dans un rapport du travail il faut leur assurer la possibilité d'intervention.

4. Il existe trois solutions pour la réglementation. Cette loi

- pourrait l'insérer dans le Code du Travail comme une partie séparée, intitulée «Règles se portant sur les rapports juridiques divers, relatifs à l'exécution du travail», ou
- incorporer dans la partie «Droit d'obligation» du Code Civil, sous un titre séparé,
- ou publier codifiée dans une loi indépendante.

La première solution est motivée par la relation avec les rapport d'emploi, et par le fait que lors de l'application, la jurisprudence du droit de travail peut servir d'aide. L'avantage de la deuxième solution consiste en ce que la réglementation se trouve parmi les règles se portant sur les contrats. Ainsi on n'est pas obligé de feuilleter deux règles de droit.

## NAGY LÁSZLÓ

### GLOBALIZÁCIÓ ÉS FOGLALKOZTATÁS

(Összefoglalás)

A szerző vázolja azokat a tényezőket, amelyek nyomán az utolsó évtizedekben egy új korszak – a globalizáció korszaka – kezd kialakulni. E tényezők erőteljesen érintik a jogot és benne a munkajogot is. A mintegy másfélszáz év alatt kialakult munkajog eddigi szabályai a gazdaság körülményeivel összhangban voltak. Ma ez már nem áll fenn. A szerző ezt a munkaerő-felhasználás módjának változásán mutatja be. Ma már a vállalatok a munkaviszony mellett a különböző polgári jogi formákat is felhasználják. Az így foglalkoztatottak viszont elesnek foglalkoztatásuk megszüntetése esetén minden védelemtől. A szerző szerint a polgári jogi szerződések esetén is biztosítani kellene – azok polgári jogi jellegének és tartalmának érintetlenül hagyása mellett – bizonyos fokú védelmet azoknak, akik megélhetését teljesen vagy túlnyomó részben egy munkáltatótól kapott jövedelem biztosítja.