



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Perspectives on the regulation of working conditions in times of globalization**

Hu, Q.

### **Citation**

Hu, Q. (2018, June 28). *Perspectives on the regulation of working conditions in times of globalization*. Meijers-reeks. s.n., S.l. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/63155>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/63155>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The following handle holds various files of this Leiden University dissertation:

<http://hdl.handle.net/1887/63155>

**Author:** Hu, Q.

**Title:** Perspectives on the regulation of working conditions in times of globalization

**Issue Date:** 2018-06-28

## Samenvatting (Dutch Summary)

### Perspectieven op regulering van arbeidsvoorwaarden in tijden van globalisering *Uitdagingen en belemmeringen van regulerende interventie*

Het arbeidsrecht staat voor ongekeerde uitdagingen zowel in intern als in extern opzicht. Dit is het gecombineerde resultaat van de kwetsbaarheden die inherent zijn aan het arbeidsrecht en de voortgang van de globalisering, die in de afgelopen decennia heeft geleid tot fundamentele veranderingen in de wereldwijde economische structuur, management opvattingen, technologieën en verdienmodellen.

Het arbeidsrecht wordt op vele niveaus ter discussie gesteld. Ten eerste zijn de fundamentele ideeën en doelen van het arbeidsrecht vertroebeld. Daarnaast is het moeilijker geworden om de juistheid van de instrumenten van arbeidswetgeving te waarderen. De toenemende ambivalentie over doelen en middelen van het arbeidsrecht heeft onvermijdelijk geleid tot toenemende twijfels omtrent zijn daadwerkelijke invloed.

Arbidsvoorwaarden zijn essentiële elementen van arbeidsrelaties en het belangrijkste punt waarop juridische interventies proberen te interverniëren. Het is niet overdreven om te stellen dat de wetgeving over arbeidsvoorwaarden centraal staat in de huidige crisis waarin het arbeidsrecht talmt en aarzelt. Vandaar dat in dit onderzoek de focus wordt gelegd op het reguleren van arbeidsvoorwaarden in tijden van globalisering.

Het onderzoek omvat vijf afzonderlijke studies. Dit betreft allereerst een algemene discussie over de grondslag en de haalbaarheid van het reguleren van arbeidsvoorwaarden in tijden van globalisering. Dit wordt gevolgd door vier parallelle onderzoeken die handelen over specifieke wetgeving en bepaalde landen. Deze onderzoeken tonen de veelsoortige praktische problemen waar landen tegenaan lopen bij het opstellen van wetgeving inzake de binnenlandse arbeidsvoorwaarden. Door de situaties te ontleden waarin uiteenlopende standpunten, gebrekkige mechanismen en praktische knelpunten verstrengeld zijn, wordt de crisis van de arbeidswetgeving in tijden van globalisering geconcretiseerd in specifieke problemen. Tegelijkertijd worden er mogelijkheden voor verandering onthuld. Een dergelijke verkenning is geen onsamenhangende verkenning die het puin verzamelt van het huidige versnipperde beeld van wereldwijde wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden. In plaats daarvan blijven er een aantal vragen op de achtergrond zweven, zoals:

- 1) *wat is het belangrijkste dilemma bij het reguleren van arbeidsvoorwaarden in tijden van globalisering?, en:*
- 2) *hoe effectief reageren beleidsmakers op het voorgaande dilemma?*

In het licht van waarschuwingen van economen zijn er houdbare redenen nodig voor het reguleren van de arbeidsmarkt en arbeidssituatie in een

geglobaliseerde wereld. Hoofdstuk 2 is gewijd aan het onderzoeken van de vitaliteit van de wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden op drie niveaus. In de beantwoording van de vraag waarom regels over arbeidsvoorwaarden niet mogen worden afgedankt, stelt de auteur ten eerste een verklaring voor die de kwetsbaarheden van de reguliere filosofische rechtvaardigingen overwint. Ten tweede wijst ze, onder verwijzing van een breed scala aan economische studies, op de vluchtigheid van het standpunt dat het reguleren van arbeidsvoorwaarden een averechts effect heeft. Tot slot wordt gesteld dat een aanpak die de nadruk legt op het evenwicht of op de coördinatie, in plaats van op de prioriteitsstelling van economische efficiëntie en arbeidsbescherming, de arbeidsvoorwaardenwetgeving in het huidige tijdperk van globalisering levensvatbaar kan maken.

Hoofdstuk 3 analyseert hoe de gebrekkige wetgeving inzake bouwveiligheid het aanhoudende tekort aan arbeidskrachten in de Chinese bouwsector vergroot. Tevens wordt geanalyseerd welke wettelijke hervormingsmaatregelen tot fundamentele verbeteringen zouden kunnen leiden. Het hoofdstuk bespreekt drie niveaus, respectievelijk de onuitvoerbaarheid van de belangrijkste veiligheidsregels in de bouw, de tekortkomingen van de arbeidsovereenkomstenwetgeving en de verzekering tegen arbeidsongevallen en het ondermijnen van het aansprakelijkheidsstelsel. Het kan moeilijk zijn om direct een effectiever wettelijk kader op te stellen, maar er kunnen onmiddellijk verbeteringen bereikt worden. Dit kan gebeuren door specifieke heikele kwesties aan te pakken die van cruciaal belang zijn voor het verbeteren van de bouwveiligheid in China en door het vertragen van de uitstroom van de werknemers in de bouwnijverheid. Dit hoofdstuk onderscheidt vijf hervormingsmaatregelen die de moeite van het proberen waard zijn.

Hoofdstuk 4 bespreekt hoe passend de Duitse Minimumloonwet – de nieuwste nationale minimumloonwetgeving binnen de EU – is opgezet om de afnemende rol van collectieve onderhandelingen in de loonvorming te verhelpen en de toenemende armoede onder werkenden in het hele land in te dammen. Achtereenvolgens worden, op basis van vier fundamentele onderdelen van een minimumloonstelsel, de overeenkomstige bepalingen van de Duitse wet onderzocht, regelmatig in vergelijking met de wetgeving van andere EU-lidstaten. Hieruit volgt dat Duitsland geen gebruik heeft gemaakt van positieve ervaringen in de wetgeving van zijn EU-partners, en een minimumloonregime heeft ontwikkeld dat in verschillende opzichten van dat van de andere lidstaten afwijkt. De aldus ingevoerde loonvloer verliest echter aan doelmatigheid en vaart, ten koste van de oorspronkelijke doeleinden die werden beoogd met de invoering ervan.

Hoofdstuk 5 vergelijkt modellen, onderliggende ideeën en resultaten van de Zweedse en Amerikaanse wetgeving inzake ouderschapsverlof. Uit het onderzoek volgt dat Zweden, waar het ouderschapsverlofbeleid wordt gekenmerkt door ruimhartigheid en flexibiliteit, tamelijk positieve resultaten heeft geboekt wat betreft economische groei en de tewerkstelling van mannen en vrouwen. In schril contrast hiermee heeft de VS geen

sterker concurrentievermogen of hogere werkgelegenheidscijfers verkregen, ondanks een veel minder genereus beleid voor ouderschapsverlof. De veronderstelde afweging tussen de omvang van ouderschapsuitkeringen en de economische prestaties is tot nu toe dus in tegenspraak met het empirische bewijs. In de Amerikaanse samenleving is er een sterke vraag naar betaald ouderschapsverlof. Dit speelt niet alleen onder werknemers, maar ook onder werkgevers.

Concenterend op de ervaringen van het Verenigd Koninkrijk, reflecteert hoofdstuk 6 op de mogelijkheid om de drie wegen van medezeggenschap te coördineren, teneinde het tweeledige doel van hogere productiviteit en een sterker werknemersgeluid met elkaar in balans te brengen. De recente pogingen van Verenigd Koninkrijk om de vertegenwoordigende en de directe participatie op elkaar af te stemmen, zijn er inderdaad op gebaseerd dat deze twee wegen elkaar aanvullen, respectievelijk bevatten enkele onderdelen die hen in staat stellen dit te doen. Het beeld is echter verre van compleet. De 'derde weg' – financiële participatie – kan de vertegenwoordiging en directie participatie verder verbeteren en zal effectiever worden wanneer deze wordt gecombineerd met de twee andere. In theorie vormen de drie wegen waarschijnlijk een zichzelf aanvullend systeem, maar een praktische moeilijkheid is dat ze in de praktijk zelden naast elkaar bestaan en elkaar overlappen vanwege de verschillende maten van populariteit.

Op basis van bovenstaande onderzoeken kan worden vastgesteld dat, voor de regulering van arbeidsvoorwaarden, het belangrijkste dilemma ligt in de spanning tussen arbeidsrechtelijke bescherming en de economische doelstellingen van landen en ondernemingen. De uitdagingen waarvoor de wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden staat kennen een grote variëteit aan verschijningsvormen. Dit vormt een constante puzzel voor beleidsmakers en tevens de oorzaak van belangenconflicten die in arbeidsvoorwaardenwetgeving in aanmerking moet worden genomen. Veel landen slagen er momenteel echter niet in om strategieën te vinden voor het reguleren van de binnenlandse arbeidsvoorwaarden in het tijdperk van globalisering. Dit is voornamelijk het gevolg van ontoereikende ideeën van beleidsmakers over de relatie tussen arbeidsbescherming en economische welvaart. Daarnaast staan er een aantal objectieve problemen in de weg aan het ontwikkelen van effectieve regels. De auteur suggereert dat beleidsmakers het verouderde stereotype beeld, dat het verbeteren van de binnenlandse arbeidsvoorwaarden en het bevorderen van de concurrentiekracht van de economie niet verenigbaar zijn moeten loslaten. Ondanks de enorme uitdagingen die de voortschrijdende globalisering met zich brengt, is er ruimte voor nationale wetgevers om passende regels en strategieën toe te passen om de doelstellingen van arbeidsbescherming en economische ontwikkeling te coördineren. Wanneer objectieve belemmeringen ertoe leiden dat het recht niet adequaat reageert op de veranderende economische wereld, moet wetgeving ernaar streven leiding te geven aan de relevante sociale actoren en voorwaarden te scheppen om deze belemmeringen te overwinnen.

