

La protezione dei rischi sociali negli accordi collettivi di lavoro: il caso dei Paesi Bassi

Mara Yerkes, Kea Tijdens*

RPS

Fino a che punto gli accordi collettivi possono compensare il declino o l'assenza della protezione del welfare contro i rischi sociali? In questo articolo viene utilizzato un ampio database di accordi collettivi per analizzare la copertura dei rischi sociali nei Paesi Bassi dal 1995 al 2009. Vengono messe a confronto due forme di rischio sociale, la disabilità e gli accordi di conciliazione, prendendo in esame i contratti collettivi che prevedono misure su queste materie in un certo arco di tempo. I risultati indicano che gli accordi collettivi differiscono

tra il settore pubblico e quello privato, mentre presentano alcune somiglianze fra i diversi livelli di contrattazione. In generale possiamo affermare che spesso gli accordi collettivi compensano la minore copertura del welfare o la mancanza di servizi da parte dello Stato. Di conseguenza, i risultati qui presentati suggeriscono che il welfare occupazionale, nella forma della contrattazione collettiva, è un'importante componente dell'offerta di welfare, frequentemente trascurata dalla letteratura corrente sul welfare state.

1. Introduzione

La letteratura sul welfare state dedica uno spazio sempre maggiore alla discussione sui rischi sociali e al modo in cui sono gestiti dalle politiche di welfare. La crescente attenzione ai rischi sociali è in parte una conseguenza del duplice processo di globalizzazione e di individualizzazione. Le società e le economie aperte sfidano la natura collettiva della tutela contro il rischio sociale nell'ambito dei sistemi di welfare.

* Il saggio è stato pubblicato per la prima volta in lingua inglese nell'«European Journal of Industrial Relations» (2010, vol. 16, n. 4, pp. 369-383), con il titolo *Social Risk Protection in Collective Agreements: Evidence from the Netherlands*. Gli autori ringraziano la confederazione sindacale Fnv per la cooperazione nell'uso del database sugli accordi collettivi, Katinka Van den Akker per l'assistenza sui dati, i colleghi del Dipartimento di Sociologia di Rotterdam per le osservazioni su una versione precedente dell'articolo e due revisori anonimi per i loro utili commenti e suggerimenti.

Allo stesso tempo, la natura mutevole dei rischi sociali esercita pressione sui sistemi di welfare, e continuerà a farlo, per spingerli ad adeguare le politiche esistenti di protezione contro il rischio, in alcuni casi reindirizzando i servizi di welfare verso il mercato. Eppure i sistemi di welfare non sono gli unici erogatori di servizi. Anche gli attori organizzati collettivamente possono giocare un ruolo importante, un aspetto che è stato spesso trascurato da questa letteratura. Molta letteratura sulle relazioni industriali presta particolare attenzione allo scambio politico tra Stato e parti sociali nelle riforme in materia di welfare (Baccaro e Simoni, 2008; Ebbinghaus e Hassel, 2000; Visser, 2007). Alcune analisi sul welfare state si occupano delle istituzioni della contrattazione collettiva. Tuttavia i risultati prodotti da tali istituzioni – benefit privati negoziati collettivamente – vengono spesso trascurati.

Fa eccezione un articolo di Rein (1982) che parla di una distinzione «sfocata» tra offerta di benefit accessori da parte dell'azienda (welfare occupazionale) e welfare fornito dallo Stato. Secondo Ebbinghaus e Visser (1999), inoltre, l'espansione del welfare state in tutta Europa non ha eliminato la funzione sociale dei sindacati. In alcuni casi vi è una chiara interazione tra welfare pubblico e welfare occupazionale, come nel caso dei sistemi «Ghent» di assicurazione contro la disoccupazione. Tra i contributi più recenti figura lo studio di Hacker (2004) sulla trasformazione dei rischi sociali negli Stati Uniti, che concentra l'attenzione sull'importante ruolo svolto dai datori di lavoro nella fornitura di welfare. Da parte sua Trampusch (2006), in un'analisi storica della contrattazione collettiva in Germania e nei Paesi Bassi, dimostra che i benefit stabiliti dagli accordi collettivi possono svolgere un ruolo significativo nella fornitura di welfare. Brandl e Traxler (2005) aggiungono argomenti convincenti sulla capacità degli accordi collettivi di favorire o contrastare le politiche di welfare. Alla luce di questi recenti sforzi per migliorare la capacità di analisi dell'importanza degli accordi collettivi nell'offerta di welfare, sorprende che gran parte della letteratura sulle relazioni industriali presti poca attenzione alla sostanza di tali accordi e al loro sviluppo nel tempo.

In questo articolo si affronta la questione analizzando l'offerta di welfare definita negli accordi collettivi dei Paesi Bassi dal 1995 al 2009. Si farà un confronto empirico sulla copertura dei rischi sociali nella contrattazione collettiva, concentrandosi su un rischio sociale «vecchio», la disabilità, e su uno «nuovo», la necessità di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro. La politica sociale sembra differen-

ziarsi nella gestione dei «vecchi» rischi sociali, i cosiddetti rischi «esterni» (Giddens, 1998), e in quella dei «*manufactured risks*» (prodotti dalle attività umane, *n.d.t.*) o «nuovi» rischi (Bonoli, 2005; Giddens, 1998; Taylor-Gooby, 2004). I «vecchi» rischi sociali sono quelli associati alle società industriali, in cui il reddito del «*breadwinner*» principale era protetto contro la malattia, la vecchiaia e la disabilità. L'offerta di welfare pubblico era necessaria alla copertura dei rischi «esterni», spesso ritenuti estranei alla responsabilità dell'individuo. I «nuovi» rischi sociali, come la domanda di cura e l'insufficiente istruzione o formazione, vengono spesso descritti come «*manufactured*» e vengono associati a una maggiore responsabilità individuale. L'offerta pubblica di welfare per i nuovi rischi sociali non si è sviluppata in maniera analoga nei sistemi di welfare europei. Il confronto tra tipologie di rischio sociale è un punto di partenza naturale sotto il profilo logico, considerate le sfide che si pongono oggi al welfare. Questa analisi può contribuire alla comprensione dell'interazione tra protezione fornita dal welfare state e quella fornita dagli accordi collettivi.

Sono stati selezionati i Paesi Bassi come caso di studio in ragione della loro struttura fortemente corporativa, in cui sia il governo sia le strutture della contrattazione collettiva giocano un ruolo importante nella creazione e nella messa in opera della protezione sociale. Il corporativismo è evidente quando «lo Stato condivide la sua funzione di regolatore pubblico con le parti sociali» (Traxler, 1999, p. 56). In altre parole, in una struttura istituzionale corporativa, lo Stato è incline a condividere la sua funzione regolatrice con rappresentanze dei datori di lavoro centralizzate e organizzate e con le confederazioni sindacali (Visser e Hemerijck, 1997). Nell'ambito di questa struttura corporativa dei Paesi Bassi gli accordi collettivi hanno una forte rilevanza nella determinazione delle condizioni di lavoro.

Sebbene l'adesione ai sindacati si sia quasi dimezzata a partire da metà degli anni '70, la copertura della contrattazione collettiva resta superiore all'80% (Visser, 2009). Ciò è in parte dovuto a una normativa che prevede l'estensione degli accordi di settore a tutte le aziende dello stesso.

I Paesi Bassi offrono l'opportunità unica di esaminare la protezione sociale stabilita negli accordi collettivi, grazie all'esistenza di un dettagliato database sulla contrattazione collettiva. Analoghi database sono disponibili solo in Australia, Austria, Svizzera e Germania. Questi dati saranno esaminati in dettaglio più avanti, non prima di avere fornito una breve descrizione del welfare state e delle relazioni industriali nei

RPS

Mara Yerkes, Kca Trjdens

Paesi Bassi, con particolare riguardo allo sviluppo delle politiche sulla disabilità e sulla conciliazione. In una tale prospettiva è chiaro che la contrattazione collettiva può – nel caso della disabilità – compensare i tagli nell’offerta pubblica e, nel caso delle politiche di conciliazione, la mancanza di offerta da parte del pubblico. Obiettivo di questo articolo è presentare i risultati dell’analisi empirica che guarda allo sviluppo delle disposizioni in materia di disabilità e di conciliazione negli accordi collettivi dal 1995 al 2009.

L’analisi si concentrerà sulla parte relativa a questi due aspetti inclusa nei benefit stabiliti dagli accordi collettivi e cercherà di capire se vi è differenza, e per quali ragioni, tra il settore privato e quello pubblico o tra i diversi livelli di contrattazione. Infine saranno tratte alcune conclusioni.

2. Welfare occupazionale: la protezione sociale nella contrattazione collettiva

Molti studi si concentrano sulla tutela contro i rischi sociali nei sistemi di welfare o sull’importanza delle relazioni industriali per la riforma del welfare, ma pochi si soffermano sulla contrattazione collettiva come strumento di tutela contro i rischi sociali. Titmuss (1958) fece una classica distinzione tra welfare fiscale e sociale fornito dallo Stato, e welfare su base occupazionale; a suo giudizio quest’ultimo era destinato alla middle class e, in quanto tale, minacciava le politiche redistributive del welfare state. Secondo Rein (1982) questo ragionamento cessò di essere valido in molti paesi corporativi negli anni ’70 e ’80, quando ebbe luogo il classico scambio keynesiano fra Stato e attori collettivi, ad esempio espansione del welfare state in cambio di moderazione salariale. La conclusione di Rein è che la crescita dei benefit accessori, soprattutto nelle aree più nuove del welfare (come le nuove politiche sui rischi sociali), motiverebbe un supplemento di analisi. Va in questa direzione uno studio più recente di Budd e Mumford sulle politiche di conciliazione portate avanti dalle rappresentanze sindacali nel Regno Unito (2004). Secondo i due studiosi la presenza di un sindacato aumenta la possibilità che i datori di lavoro offrano congedi parentali, congedi speciali retribuiti e occasioni di job-sharing. Heywood e Jirjahn (2009) sono giunti a conclusioni analoghe con riferimento alla rappresentanza dei comitati aziendali in Germania. Tuttavia, l’interesse principale di questi studi è costituito

dall'effetto della rappresentanza nei luoghi di lavoro, non dagli accordi collettivi come strumento di protezione sociale.

Questi studi, che in qualche misura evidenziano la capacità degli accordi collettivi di determinare un'offerta di protezione sociale, rappresentano un'eccezione nel panorama della letteratura. Sono più comuni gli studi che si concentrano sulla protezione contro i rischi sociali nei sistemi di welfare o sul ruolo degli attori delle relazioni industriali nella riforma del welfare. I primi analizzano le sfide che devono affrontare i moderni sistemi di welfare, dal momento in cui le crisi finanziarie e i cambiamenti demografici hanno spinto i sistemi occidentali a introdurre riforme e in alcuni casi tagli al welfare (Allan e Scruggs, 2004; Hacker, 2004; Pierson, 1994). A loro volta gli attori politici che operano nel sistema di welfare guardano sempre più verso altri attori, come i datori di lavoro (Hacker, 2004), i sindacati (Trampusch, 2007) e le Ong (Lacey e Ilcan, 2006), come possibili fornitori di welfare. In questa ottica, occorre analizzare più da vicino i benefit negoziati negli accordi collettivi.

Gli studi sulle relazioni industriali mettono in luce l'importante ruolo che le strutture della contrattazione collettiva possono giocare nella riforma del welfare (Baccaro e Simoni, 2008; Ebbinghaus e Hassel, 2000; Visser, 2007). Ad esempio, i governi hanno cercato sempre più la concertazione con i datori di lavoro e/o con i sindacati come strumento per evitare o per condividere il malcontento generato dal loro tentativo di riformare il welfare. In questo modo gli attori collettivi sono diventati parte delle nuove politiche di welfare (Pierson, 2001). Forme bi- o tripartite di concertazione si possono riscontrare anche in paesi che non hanno una storia di cooperazione né istituzioni per supportare la responsabilità condivisa tra Stato e attori collettivi, come l'Italia e l'Irlanda (Baccaro, 2003), per non parlare dei paesi europei post-comunisti (Avdagic, 2006). Mentre il successo di questi sforzi collettivi di riforma non è indiscusso (Brandl e Traxler, 2005; Siegel, 2005), è chiaro che il welfare state e le istituzioni della contrattazione collettiva possono combinarsi per offrire nuove forme di protezione nei moderni welfare state. Il modo in cui questa protezione sta cambiando è stato e rimane argomento di discussione empirica e teorica (Bonoli, 2007; Esping-Andersen e Sarasa, 2002; Taylor-Gooby, 2004). Tali cambiamenti variano a seconda del mix di misure di welfare in uno specifico paese. In questo contributo l'attenzione si concentra sul welfare dei Paesi Bassi.

RPS

Mara Yerkes, Kca Trijden

3. Relazioni industriali e welfare state nei Paesi Bassi

Il welfare state olandese, più giovane di quello di molti altri paesi europei, non si è pienamente sviluppato fino agli anni '50 (Van Der Veen e Trommel, 1999). In seguito si è evoluto in un welfare generoso, con un alto grado di universalismo, che può anche essere descritto come fortemente corporativo dato che le parti sociali svolgono spesso un ruolo di primo piano nel processo decisionale (Visser e Hemerijck, 1997). Inoltre il welfare olandese è stato costruito attorno a un modello di *male breadwinner* (Lewis, 1992), con una generosa protezione dei lavoratori maschi e i compiti di cura svolti all'interno della famiglia. Tali caratteristiche hanno indotto gli studiosi a classificare il sistema olandese come un welfare state «ibrido» (Esping-Andersen, 1999). Nei Paesi Bassi le relazioni industriali si sono sviluppate in parallelo con il welfare state, attraverso la creazione di due istituzioni corporative centrali nel 1945 e nel 1950: la *Stichting van de Arbeid* (Fondazione del lavoro), un organismo bipartito che rappresenta le parti sociali, e il *Sociaal Economische Raad* (Consiglio economico e sociale), un consiglio consultivo del governo composto da datori di lavoro, sindacati ed esperti indipendenti (*kroonleden*) (Nagelkerke e de Nijs, 2003). Da allora le relazioni industriali sono state dominate da politiche centralizzate di negoziazione e di moderazione salariale, che si sono rivelate uno strumento efficace per ottenere il risanamento economico e l'espansione del welfare state.

La generosità del welfare olandese fu messa in discussione tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80, quando – nel mezzo di una recessione economica – la disoccupazione e le spese per sicurezza sociale crebbero rapidamente (Van der Veen e Trommel, 1999). In particolare fu messa sotto esame l'assicurazione contro la disabilità: i generosi benefit offrivano ai datori di lavoro un mezzo per sfuggire alle severe regole sul licenziamento, poiché era possibile sbarazzarsi dei lavoratori in esubero, soprattutto quelli più anziani e più costosi, classificandoli come disabili (Van Oorschot, 2000). Inoltre la crisi degli anni '70 e la disoccupazione in aumento misero sotto una pressione crescente le pratiche di contrattazione centralizzata, portando alla decentralizzazione e a una maggiore differenziazione negli accordi collettivi (Nagelkerke e de Nijs, 2003; Van Ruysseveldt e Van Hoof, 2006).

Dopo un periodo di concertazione forzata durante i primi anni '80 e una minaccia di intervento del governo, fu firmato il famoso Accordo

Wassenaar del 1982 (Visser e Hemerijck, 1997), nel quale i sindacati acconsentirono alla moderazione salariale in cambio di una riduzione collettiva della settimana lavorativa. L'accordo spianò la strada a un periodo di «corporativismo dinamico» (Hemerijck, 1996) e – assieme alle difficoltà economiche degli anni '80, alla forte crescita delle spese per welfare e all'uso improprio degli accordi sulla disabilità – creò un incentivo a ristrutturare il sistema di welfare (Van der Veen e Trommel, 1999). Le riforme che seguirono avviarono un processo di «liberalizzazione regolata» (Van der Veen e Trommel, 1999): si trattava di riforme orientate al mercato ma entro i limiti posti dallo Stato, con le istituzioni della contrattazione collettiva che in parte compensavano le riduzioni del welfare (Trampusch, 2006). La liberalizzazione regolata del welfare olandese è tuttora in auge e le coalizioni politiche degli ultimi otto anni hanno continuato a promuovere politiche economiche e sociali sempre più liberiste e flessibili, nel tentativo di affrontare le complesse pressioni demografiche ed economiche. C'è stato inoltre uno sforzo per allontanarsi dal modello del *male breadwinner*, che si è tradotto nell'ingresso di un numero crescente di donne nel mercato del lavoro (Yerkes, 2009). Ciò ha creato nuove sfide per il welfare state. Questo articolo si concentra sul modo in cui la contrattazione collettiva nei Paesi Bassi può compensare questi sviluppi del sistema di welfare.

L'esiguo numero di studi esistenti sui benefit di welfare stabiliti dagli accordi collettivi può aiutare a formulare alcune ipotesi. Trampusch sostiene in maniera convincente che gli accordi collettivi sono connessi alla riforma del welfare: «i benefit definiti negli accordi collettivi offrono ai politici uno strumento per evitare contestazioni, creando un meccanismo di compensazione per i tagli impopolari dei programmi pubblici» (2006, p. 124). Sviluppando ulteriormente questo ragionamento, ci si può aspettare che i benefit previsti dagli accordi collettivi riempiano il vuoto lasciato da un'assenza di protezione sociale. In relazione alle due aree di investigazione affrontate, i benefit per disabilità e le politiche di conciliazione, queste ultime risultano in gran parte assenti, e i primi costituiscono il nucleo centrale delle riforme del welfare negli anni '90. Nei primi anni '90, poco prima del 1995, punto di partenza di questa analisi, furono approvate diverse leggi volte a contrastare il costante aumento del numero di destinatari dei benefit di disabilità. Nel 1992 fu approvata una normativa per ridurre tale quantità, introducendo incentivi economici per i datori di lavoro che avessero assunto lavoratori con malattie professionali e

RPS

Mara Yerkes, Kca Trijdens

penalizzando quelli i cui dipendenti fossero divenuti destinatari di benefit di disabilità (Van Oorschot, 2000); questa normativa si rivelò un fallimento e venne abolita tre anni dopo. Nel 1993 il *Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen* (Tba, Legge sulla riduzione delle richieste di disabilità) inasprì i criteri per accertare la disabilità, muovendosi chiaramente in direzione di una politica di attivazione piuttosto che di protezione passiva del reddito.

Nel corso degli anni '90 furono adottate riforme più vigorose, inclusa la *Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte* (Wulbz, Legge sull'estensione della copertura salariale durante la malattia) del 1996, che ridefiniva chiaramente chi avesse diritto all'assicurazione collettiva e spostava sui datori di lavoro la responsabilità della tutela del reddito. Con la legge *Poortwachter* del 2004 questa responsabilità fu portata da uno a due anni (Yerkes, 2010b) e nel 2006 la riforma della disabilità fu completata con la *Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen* (Wia, Legge sul lavoro e il reddito in base alla capacità di lavoro). Questa legge, valida dal 2006, ha sostituito la *Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering* (Wao, Legge di assicurazione contro la disabilità professionale) che era stata in vigore dal 1967, e ha creato categorie più distinte e ristrette di beneficiari, riducendo la tutela collettiva del welfare e accrescendo la responsabilità individuale e quella del datore di lavoro. La nuova normativa prevede che i datori di lavoro risarciscano il 100% dei guadagni persi nel primo anno, e non più del 70% nel secondo anno. Tuttavia, seguendo il ragionamento di Trampusch (2006), la contrattazione collettiva cercherà presumibilmente di compensare i tagli previsti dalle disposizioni pubbliche in materia di disabilità. Una prima ipotesi, quindi, è che nel tempo, se lo Stato taglia la copertura esistente per il «vecchio» rischio sociale della disabilità, saranno i benefit stabiliti dagli accordi collettivi a fornire una compensazione.

Non si può avere la stessa aspettativa per quanto riguarda i nuovi rischi sociali, e in particolare le politiche di conciliazione, perché all'inizio del periodo preso in esame il welfare olandese non aveva ancora sviluppato alcuna forma di tutela al riguardo. In materia di politiche di conciliazione ci si concentra qui su tre aree: la possibilità di lavorare part-time, la cura dell'infanzia e il congedo parentale. L'impiego part-time durante questo periodo è aumentato (Yerkes e Visser, 2006) ma è stato considerato principalmente un tema di competenza della contrattazione collettiva, non del welfare. La prospettiva è cambiata nel 2000 con l'approvazione della *Wet Aanpassing Arbeidsduur* (Waa, Legge di regolazione degli orari di lavoro), che ha garantito ai lavoratori il di-

ritto di aumentare o diminuire l'orario di lavoro dopo un anno di impiego. Un altro aspetto delle politiche di conciliazione, la cura dell'infanzia, non aveva conosciuto un grande sviluppo negli anni '90 (Tijdens e Lieon, 1993), essendo anch'essa considerata una questione di competenza delle parti sociali (Yerkes, 2010a). Nel 2006, tuttavia, è stata adottata una normativa che crea un approccio tripartito al finanziamento della cura dell'infanzia: il welfare state, i datori di lavoro e i genitori sono diventati responsabili per un terzo ciascuno dei costi della cura. La normativa prevedeva che i sussidi del datore di lavoro fossero volontari, ma nel 2007 sono diventati obbligatori e la cura dell'infanzia è stata di fatto rimossa dal tavolo della contrattazione collettiva. Verso la metà degli anni '90, infine, il congedo parentale non rientrava tra le misure previste (Yerkes e Visser, 2006), essendo considerato anch'esso materia di competenza della contrattazione collettiva. La normativa è stata introdotta per la prima volta nel 2001, mettendo in atto tardivamente la direttiva dell'Unione europea del 1996. Facendo parte di una più ampia *Wet Arbeid en Zorg* (Legge sul lavoro e la cura), la normativa prevede il diritto a 13 settimane di congedo parentale non retribuito. Il finanziamento di tale congedo e ogni estensione della sua durata restano di competenza della contrattazione collettiva. Dati questi sviluppi delle politiche di conciliazione, una seconda ipotesi è che nel tempo, se lo Stato non fornisce copertura per i nuovi rischi sociali, in particolare le politiche di conciliazione, questo ruolo sarà assunto dalla contrattazione collettiva. Nel caso di rischi sociali, sia vecchi sia nuovi, il meccanismo sarà quello degli accordi collettivi compensativi.

È probabile che la protezione del rischio negli accordi collettivi differisca tra i settori pubblico e privato. Il governo funziona non solo come fornitore di welfare, ma anche come datore di lavoro e quindi come fornitore di welfare occupazionale (Rein, 1982). Queste diverse funzioni non devono essere necessariamente complementari. Lo Stato può fare pressione per tagliare la spesa pubblica come parte di un programma di riforma del welfare, ma come datore di lavoro lo stesso Stato può essere disposto a negoziare benefit con i sindacati del settore pubblico, che in parte compensano questi tagli in cambio ad esempio di moderazione salariale. Boyne e al. (1999) rilevano che le pratiche di gestione delle risorse umane (Hrm) nel settore pubblico sono più standardizzate e collettivizzate che nel settore privato, dove le politiche razionaliste e individualiste sono la norma. Una terza ipotesi, pertanto, è che gli accordi collettivi del settore privato saranno più

RPS

Mara Yerkes, Kca Tijdens

lenti a reagire alle politiche di welfare o alla loro assenza, rispetto a quelli del settore pubblico.

Gli accordi collettivi differiscono non solo tra settori ma anche per il livello nel quale sono negoziati e messi in atto. La contrattazione collettiva a livello di settore, comune durante gli anni '60 e '70, ha ceduto il passo a una contrattazione a livello aziendale, in particolare in alcuni settori. La contrattazione aziendale è considerata più in sintonia con i bisogni e le preferenze mutevoli dei datori di lavoro (Nagelkerke e de Nijs, 2003), offrendo la possibilità di adeguare gli accordi collettivi alle loro necessità e di reagire rapidamente a un ambiente di lavoro in trasformazione. Date queste maggiori capacità di adattamento rispetto agli accordi collettivi, è plausibile che la contrattazione a livello aziendale sarà in grado di reagire più velocemente ai nuovi rischi sociali della contrattazione di settore. L'ipotesi finale, pertanto, è che nel tempo si determinerà una differenza nella protezione sociale fornita dagli accordi collettivi aziendali e da quelli di settore, e che i primi siano destinati a fornire una protezione maggiore rispetto ai secondi. Per investigare su questa ipotesi finale non viene operata alcuna distinzione tra settore privato e settore pubblico.

4. I dati

Per le indagini empiriche vengono utilizzati i dati del panel database longitudinale *Fnv Cao-Database* (Ducadam), che contiene informazioni dettagliate sugli accordi collettivi conclusi nei Paesi Bassi dal 1995 in poi (per maggiori informazioni, si veda Schreuder e Tjidsens, 2004). Il database include informazioni sia testuali sia codificate su tutti gli accordi collettivi negoziati dalla più grande confederazione sindacale, la *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV). La parte testuale è un database online che raccoglie testi di accordi collettivi, piani di contrattazione, opuscoli e documenti legali. La parte codificata contiene informazioni per oltre un migliaio di variabili, in base alle quali la FNV codifica ogni accordo nuovo o esteso; i dati includono informazioni dettagliate sulle clausole difensive negli accordi collettivi. Uno degli autori ha integrato questi dati con informazioni sulla collocazione di ogni accordo nel settore pubblico o privato e con informazioni sul livello di negoziazione.

Il progetto in questione è iniziato nel 1995 e il database è stato convertito in un format statistico (in Spss) nel 2003 dall'Istituto per gli

Studi sul Lavoro di Amsterdam (Aias), che fa parte dell'Università di Amsterdam. Nel 2009 uno degli autori ha utilizzato nuovi dati raccolti dalla Fnv per estendere il database statistico dal 2003 al 2009. In quest'ultimo anno il set di dati conteneva 1765 accordi collettivi unici, che rappresentano un totale di 8030 accordi consecutivi e coprono gli anni dal 1995 al 2009. In media un accordo collettivo dura uno o due anni e poi viene rinnovato. Ogni accordo collettivo, sempre in media, è presente nel database 7,3 volte.

Non ci sono informazioni precise sul numero totale di accordi collettivi nei Paesi Bassi ma, in una stima sommaria, la Fnv è partner negoziale nel 90% dei casi. Dato che i lavoratori olandesi sono coperti da un accordo collettivo in una quota variabile tra l'80 e l'85% dei casi, il database Fnv Cao contiene informazioni sugli accordi collettivi che coprono più dei due terzi della forza lavoro olandese con un'occupazione dipendente. In questo articolo viene utilizzato come unità di analisi l'accordo collettivo piuttosto che la percentuale di lavoratori dipendenti coperti dall'accordo. Si è operato in questo modo innanzitutto perché l'interesse è indirizzato verso gli sviluppi specifici della contrattazione collettiva. In secondo luogo, concentrandosi sulla proporzione di lavoratori coperti, si sarebbe perso quasi un terzo dei dati a causa delle informazioni mancanti. Esistono informazioni sul numero di lavoratori dipendenti per 5940 degli 8030 accordi collettivi; il numero oscilla tra 60 (decimo percentile) e 8600 lavoratori (novantesimo percentile).

L'analisi empirica è suddivisa in quattro parti. Inizia analizzando la copertura degli accordi collettivi dal 1995 al 2009 in materia di disabilità e di conciliazione. In primo luogo, per misurare la copertura della disabilità, si concentra sul sostegno economico selezionando i dati legati a:

- 1) reddito integrativo durante il primo anno di malattia o disabilità;
- 2) reddito integrativo durante il secondo anno;
- 3) percentuale di reddito integrativo durante il secondo anno.

Per misurare la protezione dei bisogni di conciliazione, vengono cercati dati relativi alle tre disposizioni seguenti:

- 1) diritto a un impiego part-time, che consenta una riduzione dell'orario di lavoro mantenendo lo stesso posto di lavoro;
- 2) sussidi per la cura dell'infanzia;
- 3) congedi parentali supplementari (oltre le previsioni di legge).

In tutti i casi, viene misurata la proporzione di accordi che prevedono queste misure nel tempo, facendo corrispondere un incremento nella

RPS

Mara Yerkes, Kees Trijden

loro proporzione a un aumento del welfare occupazionale (e quindi una compensazione per mancanza o riduzione di welfare pubblico). L'attuazione di tali misure nei diversi settori o nelle aziende non rientra nell'ambito di questo articolo. Seguendo questa analisi, vengono messi a confronto lo sviluppo delle misure in questione negli accordi collettivi del settore pubblico e privato, e la contrattazione a livello aziendale e di settore.

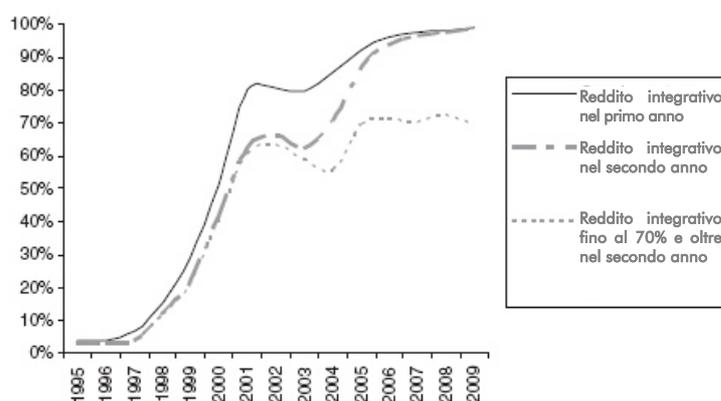
5. Protezione contro i rischi sociali nella contrattazione collettiva

Per prima cosa l'analisi empirica considera il numero di accordi collettivi che stabiliscono benefit integrativi in materia di disabilità (figura 1). Nel 1995 meno del 5% degli accordi collettivi prevedevano tali benefit nel primo o nel secondo anno di malattia o di disabilità. Questi risultati iniziali non sono sorprendenti, dato che fino a quel momento la riforma delle politiche sulla disabilità nel welfare dei Paesi Bassi era rimasta limitata. Tuttavia si può osservare che dal 1998, due anni dopo la riforma legislativa che obbligava i datori di lavoro a coprire le prime sei settimane di malattia o disabilità, la proporzione di accordi collettivi con tali benefit inizia ad aumentare; e continua a farlo nella misura in cui i datori di lavoro e i singoli lavoratori sono stati resi sempre più responsabili economicamente per il periodo iniziale di malattia o disabilità. Come si è già visto, nel 2002 i datori di lavoro sono stati obbligati a coprire finanziariamente il primo anno pieno di malattia o disabilità, e nel 2004 questo periodo è stato esteso a due anni. Si può osservare una chiara risposta negli accordi collettivi per quanto riguarda l'offerta di protezione integrativa del reddito in questi due anni. Inoltre i dati dimostrano che la proporzione di accordi collettivi che offrono l'integrazione al reddito fino al 70% e oltre nel secondo anno è cresciuta dal 56% del 2004 al 71% nei due anni successivi, compensando i tagli dei benefit pubblici. La prima ipotesi è quindi confermata.

Anche la seconda ipotesi, secondo cui gli accordi collettivi offriranno per i nuovi rischi sociali quella protezione che non è ancora stata sviluppata nell'ambito del welfare, è confermata dai dati sul lavoro part-time e sulla cura dell'infanzia (figura 2). Gli accordi collettivi nei Paesi Bassi offrivano una protezione particolarmente alta per il diritto al lavoro part-time e per la cura dell'infanzia prima che fosse introdotta la nuova normativa, anche se il congedo parentale integrativo è previsto solo in una proporzione limitata di accordi collettivi. Una possibile spie-

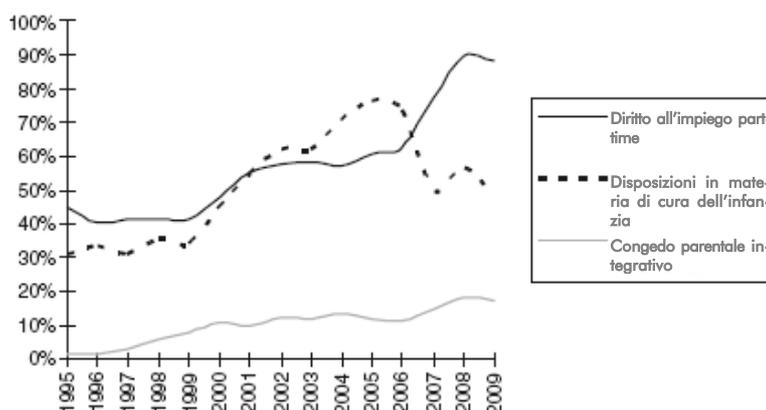
gazione sta nella natura di genere propria del lavoro e del lavoro di cura nei Paesi Bassi: è più probabile che siano le donne piuttosto che gli uomini a svolgere doveri di cura (Koopmans, 2007; Yerkes, 2009). Data la propensione delle donne olandesi a lavorare part-time e a utilizzare la cura dell'infanzia part-time per combinare il lavoro e l'attività di cura (Scp, 2006), il congedo parentale non è sviluppato in misura pari alle disposizioni legate alla cura dell'infanzia e al lavoro part-time.

Figura 1 - Copertura della disabilità negli accordi collettivi olandesi, tutti i settori



È una questione che resta aperta per la ricerca futura. Si può inoltre notare che gli accordi collettivi compensano la mancanza di politiche governative nell'area della conciliazione, ma sembrano anche rispondere alla normativa in materia una volta che questa viene sviluppata. Dopo l'introduzione della normativa sull'orario di lavoro nel 2000, la proporzione di accordi collettivi che prevedono un diritto all'impiego part-time è aumentata dal 48% fino all'88% nel 2009. Una *riduzione* analoga è osservabile in tema di cura dell'infanzia: dopo la legislazione del 2006, gli accordi collettivi che prevedono misure per la cura dell'infanzia sono diminuiti dal 73 al 50% e, facendo seguito alla normativa del 2008 sui sussidi obbligatori per i datori di lavoro, sono destinati probabilmente a ridursi ancora di più. I nostri dati, insomma, confermano e sviluppano ulteriormente le precedenti conclusioni di Trampusch (2006), che dimostrano come la compensazione per il welfare pubblico attraverso gli accordi collettivi possa avvenire in aree di intervento meno sviluppate, come nel caso di molti nuovi rischi sociali.

Figura 2 - Copertura relativa alla conciliazione negli accordi collettivi olandesi, tutti i settori



6. Accordi nel settore pubblico e privato

Veniamo ora alla terza ipotesi, secondo cui gli accordi collettivi del settore pubblico rispondono più rapidamente a una mancanza o a una riforma delle politiche pubbliche rispetto a quelli del settore privato. La tabella 1 illustra la proporzione di accordi che prevedono in ogni settore disposizioni relative alla disabilità e alla conciliazione. I dati dimostrano che, in termini di copertura della disabilità, una proporzione maggiore di accordi collettivi nel settore pubblico compensava inizialmente i cambiamenti nell'offerta di welfare. Dopo il 2001, tuttavia, si osserva un declino nella copertura degli accordi collettivi nel settore pubblico, mentre la proporzione di accordi nel settore privato con copertura integrativa ha continuato ad aumentare. La minore proporzione di accordi collettivi nel settore pubblico contrasta con i risultati precedenti (Boyne e al., 1999). In termini di misure di conciliazione, una proporzione maggiore di accordi collettivi del settore pubblico prevede congedi parentali integrativi, ma gli accordi collettivi del settore privato forniscono una maggiore proporzione di diritti all'impiego part-time negoziati collettivamente e di disposizioni in materia di cura dell'infanzia. La nostra terza ipotesi, dunque, è solo parzialmente confermata dai dati. Queste differenze a livello di settore contrastano anche con i risultati recenti di Schils e Houwing (2010), che mettono in luce la convergenza tra settori negli accordi sulla *flexicurity* negoziati collettivamente, con una certa variazione persistente che riguarda i settori delle utenze, dell'istruzione e dei servizi.

Tabella 1 - Percentuale di accordi collettivi nel settore pubblico e privato che includono misure relative alla disabilità e alla conciliazione

Anno	Pubblico o privato	Integraz. del 1° anno	Integraz. del 2° anno	Integraz. > = 70%	Impiego part-time	Cura dell'infanzia	Congedo parentale integrativo
1995	Pubblico	50,0	50,0	50,0	50,0	0,0	0,0
	Privato	3,4	2,6	2,6	44,6	31,3	1,7
1996	Pubblico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Privato	3,8	3,0	3,0	40,8	33,8	1,5
1997	Pubblico	40,0	40,0	40,0	22,2	33,3	11,1
	Privato	5,8	2,8	2,8	41,9	31,0	2,8
1998	Pubblico	54,5	45,5	40,9	31,8	27,3	13,6
	Privato	13,8	10,7	10,3	41,9	35,7	5,5
1999	Pubblico	50,0	40,9	40,9	34,1	27,3	27,3
	Privato	27,1	19,7	19,0	42,1	34,7	5,9
2000	Pubblico	74,0	60,0	56,0	38,0	28,0	10,0
	Privato	49,3	40,1	39,2	48,8	46,2	10,7
2001	Pubblico	88,1	76,2	76,2	42,9	47,6	23,8
	Privato	79,4	61,4	59,0	56,3	55,2	9,0
2002	Pubblico	71,7	60,4	60,4	43,4	58,5	22,6
	Privato	81,6	66,7	63,8	59,2	62,6	11,5
2003	Pubblico	62,1	58,6	55,2	43,9	65,5	17,5
	Privato	81,1	62,5	59,1	59,3	62,0	11,3
2004	Pubblico	71,0	62,3	44,9	47,8	75,0	22,4
	Privato	86,7	71,5	56,7	58,1	69,7	12,3
2005	Pubblico	79,0	74,2	46,8	42,6	73,8	19,7
	Privato	93,7	88,1	71,6	62,5	76,8	11,1
2006	Pubblico	92,5	89,6	49,3	51,6	72,3	20,6
	Privato	96,5	94,2	74,1	64,0	73,4	10,1
2007	Pubblico	95,4	93,8	41,5	69,0	48,1	11,3
	Privato	97,8	97,0	73,3	77,9	49,9	15,2
2008	Pubblico	98,1	96,2	36,5	80,4	45,9	24,1
	Privato	98,2	97,6	76,5	90,6	57,9	17,2
2009	Pubblico	97,1	97,1	42,9	78,1	62,5	30,0
	Privato	99,5	99,0	73,7	89,9	46,5	15,0

RPS

Mara Yerkes, Kea Trjstens

7. Accordi aziendali e industriali di settore

Prendiamo infine in esame l'ipotesi secondo cui gli accordi a livello aziendale offrono un maggiore grado di protezione in materia di disabilità e di conciliazione tra lavoro e cura rispetto a quelli di settore. I risultati sono illustrati nella tabella 2.

Tabella 2 - Percentuale di accordi collettivi a livello di settore (S) e aziendali (A) che includono disposizioni in materia di disabilità e di conciliazione

Anno	Livello	Integrazione del 1° anno	Integrazione del 2° anno	Integrazione >= 70%	Impiego part-time	Cura dell'infanzia	Congedo parentale supplementare
1995	S	17,9	17,9	17,9	35,7	17,9	3,6
	A	1,9	1,0	1,0	45,9	32,9	1,4
1996	S	5,9	3,9	3,9	29,4	47,1	2,0
	A	3,4	2,8	2,8	42,1	31,5	1,4
1997	S	10,7	6,7	6,7	35,1	39,2	4,1
	A	5,8	3,0	3,0	43,0	29,3	2,7
1998	S	23,5	22,4	22,4	42,9	40,8	4,1
	A	13,7	9,8	9,1	41,4	34,3	6,4
1999	S	31,6	24,8	24,8	37,6	32,5	8,5
	A	28,4	20,6	19,8	42,6	34,6	7,5
2000	S	59,7	50,0	49,3	49,3	54,5	15,7
	A	49,0	39,4	38,1	47,5	42,0	9,2
2001	S	78,4	65,5	62,6	56,1	56,8	7,9
	A	80,4	61,5	59,5	55,2	54,0	10,5
2002	S	79,7	67,7	64,7	59,4	65,4	12,0
	A	81,1	65,7	63,2	57,4	61,4	12,6
2003	S	81,6	68,4	66,4	63,2	67,1	13,6
	A	79,0	60,5	56,7	56,5	60,9	11,3
2004	S	85,8	73,6	56,1	61,9	77,9	13,7
	A	85,1	69,9	55,5	56,0	68,2	13,2
2005	S	92,6	86,5	66,2	63,9	79,5	11,2
	A	92,4	87,0	70,3	60,0	75,7	12,1
2006	S	99,0	96,0	66,7	64,6	72,4	12,4
	A	95,5	93,3	72,1	62,0	73,6	11,3
2007	S	96,7	95,9	58,2	82,1	49,1	9,3
	A	98,0	97,0	73,0	75,8	49,9	16,3
2008	S	99,0	98,1	67,0	93,5	62,0	19,6
	A	98,2	97,5	73,9	88,5	55,2	17,7
2009	S	98,1	98,1	62,3	87,8	54,5	12,5
	A	99,5	98,9	71,0	88,3	46,7	18,3

Per quanto riguarda la tutela della disabilità, entrambi i tipi di accordo offrono un livello di protezione analogo. La proporzione di accordi che stabiliscono un reddito integrativo nel primo e nel secondo anno di malattia è leggermente inferiore nel caso degli accordi aziendali. Tuttavia una differenza relativamente ampia tra accordi aziendali e accordi a livello di settore nella tutela della disabilità è visibile alla luce della più recente riforma della normativa sulla disabilità nel 2006: a partire da quel momento è diminuita la proporzione di accordi collettivi di settore che integrano il reddito fino al 70% e oltre, mentre quella degli accordi aziendali che forniscono tale integrazione è leggermente aumentata e resta superiore di circa il 10% rispetto ai primi. I dati indicano risultati analoghi per le misure in materia di conciliazione. In un primo momento gli accordi aziendali fornivano maggiore protezione in termini di diritto all'impiego part-time ma, da quando è stata approvata la normativa del 2000, entrambi i tipi di accordo hanno offerto un grado di protezione analogo. Per quanto riguarda la cura dell'infanzia, gli accordi aziendali sembrano restare indietro rispetto a quelli di settore. Infine si può riscontrare una leggera differenza nella proporzione di accordi collettivi settoriali e aziendali che prevedono congedi parentali integrativi. La quarta ipotesi, secondo cui gli accordi aziendali rispondono più rapidamente ai cambiamenti nelle politiche di welfare, non è confermata.

8. Conclusioni

Questo studio si è occupato della protezione contro i rischi sociali in relazione agli accordi collettivi e all'offerta di welfare. Ha cercato di capire se le disposizioni in materia di conciliazione, volte a coprire «nuovi» rischi sociali, e quelle sulla disabilità, che coprono i rischi tradizionali, sono incluse negli accordi collettivi olandesi in risposta a un'assenza di politica o a una riforma che porta a una riduzione dei benefit dello stato sociale. I dati sulla contrattazione collettiva dimostrano che gli accordi collettivi compensano le politiche di welfare, in linea con le precedenti conclusioni di Trampusch (2006). Entro uno o due anni dai cambiamenti normativi che riguardano le politiche sulla disabilità, gli accordi collettivi hanno risposto con una maggiore copertura. Inoltre i risultati dello studio estendono la tesi della compensazione alla copertura di nuovi rischi sociali, dimostrando che la contrattazione collettiva può compensare anche la mancanza di politiche

RPS

Mara Yerkes, Kees Trijden

di welfare. In materia di conciliazione, in particolare la cura dell'infanzia e il diritto al part-time, gli accordi collettivi hanno offerto un'ampia copertura prima di qualsiasi disposizione governativa.

La contrattazione collettiva varia dal settore pubblico a quello privato, ma è piuttosto simile nei diversi livelli di contrattazione. In alcuni casi gli accordi collettivi del settore pubblico sembrano rispondere più rapidamente a una mancanza o a un cambiamento delle politiche di governo rispetto a quelli del settore privato. Questo tuttavia non accade in tutte le aree qui esaminate; i dati mettono in evidenza un maggiore grado di protezione negli accordi collettivi del settore privato in materia di impiego part-time e di cura dell'infanzia. Gli accordi aziendali non rispondono più rapidamente di quelli settoriali alla mancanza di politiche o ai loro cambiamenti. L'ultimo risultato contraddice l'ipotesi che gli accordi aziendali possano adattarsi più facilmente a condizioni mutevoli. L'assenza di differenziazione nel livello di contrattazione può verosimilmente indicare l'effetto costrittivo di un welfare corporativo; in presenza di una forte coordinazione collettiva, è plausibile che gli accordi aziendali differiscano poco da quelli settoriali.

In conclusione, i Paesi Bassi mostrano una relazione complessa tra protezione contro il rischio sociale fornita dal welfare e quella offerta dalla contrattazione collettiva. La relazione è ulteriormente complicata dal fatto che gli accordi collettivi, pur essendo in teoria capaci di fornire protezione contro il rischio sociale, sono strumenti che fissano le regole del gioco. L'applicazione di misure concordate nell'ambito di un'intesa collettiva dipende in larga misura dalle direzioni aziendali e/o dalle politiche organizzative di gestione delle risorse umane. Come tale applicazione, o la sua assenza, si rifletta sulla protezione del rischio sociale, è una questione che viene affidata a ulteriori approfondimenti.

Questi risultati confermano quanto sia importante comprendere il ruolo della contrattazione collettiva nella fornitura di welfare. L'offerta di welfare occupazionale che compensa il declino o una mancanza nella fornitura di welfare può significare un cambiamento del ruolo dei sindacati. Il declino dei sindacati seguito all'espansione del welfare, dalla fine degli anni '70 in poi, ha messo in discussione il ruolo e la legittimità dei sindacati in tutti i sistemi di welfare occidentali (Ebbinghaus e Visser, 1999). Mentre crescono le pressioni per tagliare i programmi di welfare e si acquiscono le difficoltà che molti sistemi di welfare affrontano nel creare protezione contro i «nuovi» rischi sociali, i sindacati (assieme ai datori di lavoro) potrebbero assumere un ruolo

sempre più importante nella fornitura di welfare attraverso la contrattazione collettiva.

Inoltre questi risultati mettono in discussione gli studi esistenti sulla protezione del welfare. Nei lavori spesso citati di Esping-Andersen (1990; 1999), i sistemi di welfare sono analizzati in termini di regimi, fondati sui fornitori primari di welfare: lo Stato, il mercato o gli individui. Più di recente alcuni studi hanno analizzato il ruolo di attori terzi nella fornitura di welfare, tra cui i datori di lavoro (Hacker, 2004), i sindacati (Trampusch, 2007) e anche le Ong (Lacey e Ilcan, 2006). Lo studio qui presentato integra questi studi recenti, mettendo in evidenza l'importanza degli accordi collettivi nella fornitura di welfare. Molti studi contemporanei sui sistemi di welfare, soprattutto quelli che si concentrano sui tagli e sulle riforme, prestano poca attenzione alla compensazione dei tagli nel welfare pubblico operata dal welfare occupazionale. Inoltre, se è vero che molti sistemi di welfare hanno difficoltà a coprire i nuovi rischi sociali, questi dati indicano che gli accordi collettivi offrono varie forme di copertura anche quando i sistemi di welfare non sono in grado di farlo. Se i sistemi di welfare faticano a riformarsi, suggeriscono ancora i dati, una riduzione del welfare pubblico non sempre si traduce in un passaggio verso un sistema di welfare più liberalizzato, in stile anglo-americano. Per capire come funziona in altri paesi questa interazione tra welfare pubblico e welfare occupazionale, occorrono studi ulteriori sulle combinazioni possibili nelle prestazioni di welfare sia in termini generali sia con riferimento specifico ai singoli paesi. È chiaro tuttavia che la ricerca futura sulla copertura dei rischi sociali nei sistemi di welfare dovrà tenere maggiormente conto dell'offerta di welfare occupazionale e di quello fornito da attori terzi.

Riferimenti bibliografici

- Allan J.P. e Scruggs L., 2004, *Political Partisanship and Welfare State Reform in Advanced Industrial Societies*, «American Journal of Political Science», vol. 48 (3), pp. 496-512.
- Avdagic S., 2006, *One Path or Several? Understanding the Varied Development of Tripartism in New European Capitalisms*, MPIfG Discussion Paper 06/5, Max Planck Institute for the Study of Societies, Colonia.
- Baccaro L., 2003, *What Is Alive and What Is Dead in the Theory of Corporatism*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 41 (4), pp. 683-706.

- Baccaro L. e Simoni M., 2008, *Policy Concertation in Europe: Understanding Government Choice*, «Comparative Political Studies», vol. 41 (10), pp. 1323-1348.
- Bonoli G., 2005, *The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage against New Social Risks in Mature Welfare States*, «Policy and Politics», vol. 33 (3), pp. 431-449.
- Bonoli G., 2007, *Time Matters: Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies*, «Comparative Political Studies», vol. 40 (5), pp. 495-520.
- Boyne G., Jenkins G. e Poole M., 1999, *Human Resource Management in the Public and Private Sectors: An Empirical Comparison*, «Public Administration», vol. 77 (2), pp. 407-420.
- Brandl B. e Traxler F., 2005, *Industrial Relations, Social Pacts and Welfare Expenditures: A Cross-National Comparison*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 43 (4), pp. 635-658.
- Budd J.W. e Mumford K., 2004, *Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain*, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 57 (2), pp. 204-222.
- Ebbinghaus B. e Hassel A., 2000, *Striking Deals: Concertation in the Reform of Continental European Welfare States*, «Journal of European Public Policy», vol. 7 (1), pp. 44-63.
- Ebbinghaus B. e Visser J., 1999, *When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995*, «European Sociological Review», vol. 15 (2), pp. 135-158.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen G., 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen G. e Sarasa S., 2002, *The Generational Conflict Reconsidered*, «Journal of European Social Policy», vol. 12 (1), pp. 5-21.
- Giddens A., 1998, *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Polity Press, Cambridge.
- Hacker J.S., 2004, *Privatizing Risk without Privatizing the Welfare State: The Hidden Politics of Social Policy Retrenchment in the United States*, «American Political Science Review», vol. 98 (2), pp. 243-260.
- Hemerijck A., 1996, *Corporatist Immobility in the Netherlands*, in Crouch C. e Traxler F. (a cura di), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury, Aldershot, pp. 183-226.
- Heywood J. e Jirjahn U., 2009, *Family-Friendly Practices and Worker Representation in Germany*, «Industrial Relations», vol. 48 (1), pp. 121-145.
- Koopmans I., 2007, *De Beheersing en Verdeling van het Zorgrisico*, Aksant, Amsterdam.
- Lacey A. e Ilcan S., 2006, *Voluntary Labor, Responsible Citizenship, and International NGOs*, «International Journal of Comparative Sociology», vol. 47 (1), pp. 34-53.

- Lewis J., 1992, *Gender and the Development of Welfare Regimes*, «Journal of European Social Policy», vol. 2 (3), pp. 159-173.
- Nagelkerke A.G. e de Nijs W.F. (a cura di), 2003, *Sturen in het laaglan*, Eburon, Delft.
- Pierson P., 1994, *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the Politics of Retrenchment*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pierson P., 2001, *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Rein M., 1982, *The Social Policy of the Firm*, «Policy Sciences», vol. 14 (2), pp. 117-135.
- Schils T. e Houwing H., 2010, *Sectoral Variation in Collectively Agreed Employment Protection: Evidence from Dutch Flexicurity*, «European Journal of Industrial Relations», vol. 16 (2), pp. 137-152.
- Schreuder K. e Tjidsens K., 2004, *Codebook DUCADAM Dataset: een statistisch bestand van de FNV CAO-databank*, Aias Working Paper 24, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam.
- Scp (Sociaal Cultureel Planbureau), 2006, *Emancipatiemonitor 2006*, Sociaal Cultureel Planbureau, L'Aja.
- Siegel N.A., 2005, *Social Pacts Revisited: «Competitive Concertation» and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms*, «European Journal of Industrial Relations», vol. 11 (1), pp. 107-126.
- Taylor-Gooby P., 2004, *New Risks and Social Change*, in Taylor-Gooby P. (a cura di), *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-28.
- Tjidsens K.G. e Lieon S., 1993, *Kinderopvang in Nederland. Organisatie en financiering*, Jan van Arkel, Utrecht.
- Titmuss R.M., 1958, *Essays on «The Welfare State»*, Allen and Unwin, Londra.
- Trampusch C., 2006, *Industrial Relations and Welfare States: The Different Dynamics of Retrenchment in Germany and the Netherlands*, «Journal of European Social Policy», vol. 16 (2), pp. 121-133.
- Trampusch C., 2007, *Industrial Relations as a Source of Social Policy: A Typology of the Institutional Conditions for Industrial Agreements on Social Benefit*, «Social Policy and Administration», vol. 41 (3), pp. 251-270.
- Traxler F., 1999, *The State in Industrial Relations: A Cross-National Analysis of Developments and Socioeconomic Effects*, «European Journal of Political Research», vol. 36 (1), pp. 55-85.
- Van der Veen R. e Trommel W., 1999, *Managed Liberalization of the Dutch Welfare State: A Review and Analysis of the Reform of the Dutch Social Security System, 1985-1998*, «Governance», vol. 12 (3), pp. 289-310.
- Van Oorschot W., 2000, *The Battle against Numbers: Disability Policies in the Netherlands*, «European Journal of Social Security», vol. 2 (4), pp. 243-261.
- Van Ruysseveldt J. e Van Hoof J. (a cura di), 2006, *Arbeid in Verandering*, Kluwer, Amsterdam.

- Visser J., 2007, *De wankende evenwichten van het corporatisme*, «Beleid en Maatschappij», vol. 34 (1), pp. 6-22.
- Visser J., 2009, *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam, disponibile all'indirizzo internet: http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/ICTWSSDatabase212009.xls.
- Visser J. e Hemerijck A., 1997, *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Yerkes M., 2009, *Part-Time Work in the Dutch Welfare State: The Ideal Combination of Work and Care?*, «Policy and Politics», vol. 37 (4), pp. 535-552.
- Yerkes M., 2010a, *Childcare as a Social Risk in the Netherlands*, in Kemp P. (a cura di), *Social Protection for a Post-Industrial World*, Intersentia, Oxford, pp. 77-92.
- Yerkes M., 2010b, *Modern Welfare State Reform: Sickness and Disability Benefit in the Netherlands*, 105esimo Meeting Annuale della American Sociological Association, Atlanta, Ga.
- Yerkes M. e Visser J., 2006, *Women's Preferences or Delineated Policies? The Development of Part-Time Work in the Netherlands, the UK and Germany*, in Boulin J.Y., Lallement M.K., Messenger J. e Michon F. (a cura di), *Decent Working Time, New Trends, New Issues*, Ilo, Ginevra, pp. 235-262.