



Universiteit
Leiden

The Netherlands

La protezione dei lavoratori atipici nei Paesi Bassi

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2003). La protezione dei lavoratori atipici nei Paesi Bassi. *Lavoro E Diritto*, 3, 471-492. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3565>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3565>

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

La protezione sociale dei lavoratori atipici nei Paesi Bassi*

di Gaus Heerma van Voss

Sommario: 1. Introduzione. - 2. Le diverse tipologie contrattuali. - 2.1. Un modello tipico di lavoratori? - 2.2. Lavoratori part-time. - 2.3. Lavoratori temporanei. - 2.4. Lavoratori a chiamata. - 2.5. Lavoratori a domicilio. - 2.6. Contratto a tempo determinato. - 3. Modello di protezione sociale. - 4. Vincoli ed esclusioni. - 4.1. Requisiti generali. - 4.1.1. Requisiti per l'assicurazione. - 4.1.2. Requisiti per le prestazioni. - 4.2. Lavoratori part-time. - 4.3. Lavoratori temporanei. - 4.4. Lavoratori a chiamata. - 4.5. Lavoratori a domicilio. - 4.6. Contratto a tempo determinato. - 5. Indennità. - 5.1. Indennità in denaro. - 5.2. Reintegrazione di lavoratori invalidi. - 5.3. Servizi per l'impiego. - 6. Politiche attive nel mercato del lavoro. - 7. Lavoro nel settore del «no profit». - 8. Forme complementari di assistenzialismo. - 9. Conclusioni.

1. *Introduzione*

Il presente scritto ha ad oggetto la posizione dei lavoratori *non standard*, come tipologia contrattuale che differisce dalla fattispecie tipica del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, nel sistema di sicurezza e protezione sociale dei Paesi Bassi. Tuttavia, si deve sottolineare che l'importanza del modello del lavoro a tempo pieno fino all'età pensionabile quale base per trattamenti differenziati in termini di protezione sociale è in Olanda ridotta.

Si analizzeranno in particolare le differenti tipologie di lavoratori (par. 2), il modello di protezione sociale nei Paesi Bassi (par. 3), i limiti e le esclusioni (par. 4), le indennità erogate (par. 5), i servizi per l'impiego (par. 6), il settore del «no profit» (par. 7) e infine le forme complementari di welfare (par. 8).

* L'autore ringrazia per la collaborazione Arnold Keizer. La traduzione è di Vania Brino.

2. *Le diverse tipologie contrattuali*

2.1. *Un modello tipico di lavoratori?*

Se in passato i soggetti occupati erano prevalentemente impiegati in rapporti di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata, secondo un modello tipico di riferimento, oggi è viceversa sempre più difficile incontrare queste forme di lavoro nel mercato.

Il forte sviluppo di tipologie che fuoriescono dal modello tradizionale del lavoro a tempo pieno si riflette in particolare, nel mercato del lavoro dei Paesi Bassi, in una crescita significativa dei lavoratori part-time.

Il sistema di sicurezza sociale è quindi chiamato ad intervenire con strumenti di tutela capaci di proteggere le differenti tipologie di lavoro oggi presenti. Anche se la determinazione dei contributi dovuti e delle indennità erogate si basa sul modello del lavoro a tempo pieno, questo non esclude infatti la possibilità di introdurre un sistema di garanzie anche per le tipologie *non standard* di lavoro.

Si prenda l'esempio del lavoratore a tempo parziale. Se la contrattazione collettiva definisce la settimana *standard* di lavoro e il salario relativo di un lavoratore a tempo pieno, nel caso si debba accertare il livello retributivo di un prestatore part-time affinché possa accedere alle tutele previdenziali e assicurative di legge, si effettuerà un calcolo in proporzione alle ore di lavoro prestate.

L'esperienza del lavoro a tempo parziale è particolarmente significativa; basti pensare che su un numero di occupati che nel 2001 ha raggiunto la cifra di 7.011.900 unità, approssimativamente 2.360.900 lavoratori prestavano lavoro a tempo ridotto¹.

Questo conferma la forte popolarità del lavoro part-time nei Paesi Bassi tale da raggiungere, nel 2001, il 33% del totale degli occupati. Tra le ragioni del fenomeno si segnala l'ingresso significativo delle donne nel mondo del lavoro; nel 2001 il 76,1% dei lavoratori a tempo parziale erano donne.

Tra le donne occupate il 58,1% avevano un lavoro part-time². Il tasso di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è oggi del 74,1% contro il 63,09% in Europa³.

¹ Ufficio centrale di Statistica (Cbs), *Enquete werkgelegenheid en lonen*, Website Cbs, 24.04.2003.

² Occeid, *Studio sull'occupazione*, Parigi: Occeid 2002, Allegato statistico, tabella E.

³ Commissione Europea, *Rapporto sull'occupazione*, Bruxelles: Commissione Europea 2002, Allegato 1, p. 113. Il tasso di partecipazione maschile era nei Paesi Bassi dell'82,8% contro il 73,0% dell'Europa.

Poco meno del 10% della popolazione occupata nei Paesi Bassi (636.900 nel 2001)⁴ è impiegata in rapporti di lavoro c.d. flessibili, ed in particolare nel lavoro temporaneo (per il tramite di un'agenzia di lavoro temporaneo) e nel lavoro a chiamata (dove l'orario di lavoro varia in relazione alle esigenze del datore di lavoro).

2.2. *Lavoratori part-time*

Il lavoro a tempo parziale, nell'ordinamento dei Paesi Bassi, coinvolge soggetti che svolgono un'attività di lavoro per un certo periodo di tempo, secondo un orario ridotto rispetto al modello standard e seguendo le condizioni contrattuali previste dai contratti collettivi o da altre fonti legali, dietro versamento di un salario e a favore di un datore di lavoro.

In molti casi il lavoratore part-time ha un contratto di lavoro (*contract of employment*) che viene disciplinato dal codice civile.

Trattasi di una tipologia contrattuale equiparata alla fattispecie del lavoro a tempo indeterminato, fatto salvo un diverso orario di lavoro; ne deriva quindi un calcolo della retribuzione e dei diversi trattamenti economici (così come il diritto alle ferie, al rimborso delle trasferte ecc.) che risulta proporzionato alle ore lavorate. La parità di trattamento, applicata anche alle tutele pensionistiche, trova riconoscimento e garanzia sia in disposti di legge, come l'art. 7:648 del codice civile che va letto congiuntamente alla Direttiva 97/81/Ce, sia in numerosi interventi della contrattazione collettiva.

Il principio summenzionato assume rilievo particolare per la categoria dei lavoratori part-time poiché, trattandosi di una tipologia a cui ricorrono in misura prevalente le donne, può essere concepito come strumento di difesa contro le discriminazioni sessuali nei luoghi di lavoro.

Numerose sono le stesse decisioni della Corte di Giustizia Europea, delle Corti nazionali e del Comitato per la parità di trattamento dei Paesi Bassi in cui si sottolinea la necessità di tutelare e garantire il diritto alla parità di trattamento dei lavoratori part-time. Basti pensare alla legge sull'orario di lavoro del 2000 in cui si è scelto di proteggere il lavoratore, a prescindere dalla tipologia contrattuale, vincolando le variazioni dell'orario di lavoro all'esistenza di reali esigenze dell'organizzazione produttiva⁵.

⁴ Ufficio centrale di statistica (Cbs), *Enquete werkgelegenheid en lonen*, Website Cbs, 24.04.03.

⁵ Legge sull'orario di lavoro (*Wet Aanpassing Arbeidsduur*) del 19 febbraio 2000, *Staatsblad* (Gazzetta Ufficiale), 2000, 114, entrato in vigore il 1° luglio 2000.

2.3. *Lavoratori temporanei*

È lavoratore temporaneo colui che, per il tramite di un'agenzia di lavoro interinale, presta la propria opera a favore di un'impresa a cui si attribuisce un potere direttivo e di controllo nei limiti di quanto concesso dall'agenzia di lavoro temporaneo.

Se in principio il termine «lavoro temporaneo» era designato per indicare quei rapporti di lavoro che si esaurivano in periodi di tempo ridotti per sostituire, ad esempio, un lavoratore assente per malattia, nel tempo la tipologia si è ampliata tanto da includere rapporti di lavoro di durata considerevole nati, solitamente, per la realizzazione di un determinato progetto.

Le agenzie di lavoro temporaneo nascono come intermediarie nel mercato della domanda e offerta di lavoro e, in seguito a una diffusione su larga scala che le ha viste protagoniste nel mercato del lavoro, il legislatore olandese è intervenuto nel 1998 al fine di liberalizzare il sistema eliminando i vincoli e le restrizioni in precedenza introdotte.

Nel 1999, al fine di disciplinare il rapporto tra i prestatori di lavoro e l'agenzia interinale, il legislatore ha introdotto specifiche previsioni codicistiche volte a definire la posizione legale dei lavoratori.

Secondo la definizione contenuta nell'art. 7:690 del codice civile, il contratto di lavoro temporaneo è un contratto di lavoro a cui si applicano, accanto ai precetti generali, taluni principi che valgono esclusivamente per la tipologia in oggetto. Si pensi, a titolo di esempio, alla possibilità, per l'impresa che beneficia della prestazione, di risolvere il rapporto nei primi 6 mesi, o nei termini più lunghi se previsti dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 7:691 c.c., senza obbligo di comunicazione al lavoratore.

Secondo la legge olandese l'impresa committente non stipula un contratto con il prestatore di lavoro, anche se può essere responsabile nei casi si verifichi un incidente nel corso dello svolgimento della prestazione di lavoro.

Viceversa il contratto viene stipulato tra il prestatore e l'agenzia di lavoro interinale e, nella maggior parte dei casi, è previsto il diritto dell'impresa committente di concludere il rapporto immediatamente, su richiesta all'agenzia medesima, nel caso venga meno l'interesse alla prestazione di lavoro.

Solitamente queste clausole, come disposto in numerosi contratti collettivi, si applicano nel primo anno di attività; nel secondo anno il prestatore può essere impiegato per periodi successivi di tre mesi. Sono ammessi anche contratti di lavoro a durata indeterminata per i quali, in sede di contrattazione collettiva, possono essere definiti i diritti pensionistici e

i diritti di informazione di cui beneficiano i soggetti occupati per periodi superiori all'anno.

2.4. *Lavoratori a chiamata*

Il lavoro a chiamata si distingue dalle altre tipologie contrattuali in quanto il tempo di lavoro prestato dipende dalle necessità produttive dell'imprenditore. In Olanda possiamo individuare diverse fattispecie del lavoro a chiamata:

- Lavoro prestato secondo le condizioni definite nell'accordo quadro, senza disporre di alcuna certezza sulla possibile chiamata del datore di lavoro;

- Prestazione resa sulla base di un contratto di lavoro (*contract of employment*) privo di indicazioni circa l'orario di lavoro;

- Relazione che si basa su di un contratto di lavoro in cui viene precisato un numero minimo di ore di lavoro (secondo alcuni autori non si tratta in questi casi di lavoro a chiamata bensì di lavoro part-time privo di un vincolo specifico sull'ammontare delle ore da lavorare);

I lavoratori a chiamata sono solitamente assistiti, nonostante gli interventi di tutela della giurisprudenza ed in parte della legge, da un debole potere contrattuale, soprattutto in mancanza dell'obbligo di forma scritta del contratto.

Accertare il discrimine tra accordo quadro e contratto di lavoro è tuttavia opera di non facile realizzazione. Il codice civile ha fatto chiarezza individuando la relazione di lavoro, e quindi il contratto, nell'attività di coloro che prestano lavoro a favore di terzi, dietro corresponsione di un salario, per tre mesi consecutivi, settimanalmente o almeno per 20 ore al mese (art. 7:610a).

Eventuali problemi nel calcolo delle ore di lavoro necessarie affinché possa individuarsi un contratto di lavoro trovano risoluzione nel disposto dell'art. 7:610b in cui si precisa che, dopo tre mesi consecutivi di lavoro, il totale delle ore di lavoro richieste dovrebbe essere pari alla media dell'ammontare complessivo delle ore lavorate negli ultimi tre mesi.

Se la relazione si presenta poi con tratti irregolari, è il datore di lavoro che deve dimostrare la reale natura del rapporto.

Al lavoratore a chiamata è riconosciuto il pagamento di tre ore di lavoro anche nei casi in cui la prestazione resa implichi un minor tempo di lavoro; si tutela in questo modo un soggetto che non può conoscere in anticipo l'orario di lavoro (art. 7:628a), così come non ha la certezza di poter lavorare almeno 15 ore alla settimana.

Nel caso di lavoratori a chiamata che prestano lavoro per un periodo considerevole a favore dello stesso imprenditore, la Corte è più volte intervenuta al fine di tutelare la categoria. In questa direzione si pone una sentenza della Corte Suprema Olandese del 1994, che ha riconosciuto il diritto di un lavoratore, impiegato per un lungo periodo presso un'impresa attraverso una successione di diversi contratti, di essere collegato on line dalla propria postazione e di essere retribuito nel rispetto del principio di parità di trattamento.

Può infine accadere che «gli accordi originali sulle condizioni di lavoro non siano decisivi, dovendosi assegnare rilievo anche al modo in cui le parti hanno eseguito il contratto di lavoro e quindi ad una possibile diversa funzione assegnata dalle stesse al contratto»⁶.

2.5. *Lavoratori a domicilio*

Nel lavoro a domicilio, tipologia contrattuale presente in numero considerevole nel mercato, la prestazione di lavoro è svolta in luogo diverso dal contesto produttivo organizzato dal datore di lavoro così da escludere il controllo diretto di quest'ultimo sull'operato dei lavoratori.

Un potere di controllo è comunque garantito al datore di lavoro e sul punto la giurisprudenza è intervenuta, in numerose cause civili, disponendo che i lavoratori a domicilio prestano la propria opera sotto il controllo e l'autorità del datore di lavoro qualora lo stesso lavoro sia svolto nell'impresa da lavoratori «standard»⁷ o, in alternativa, nei casi in cui i lavoratori hanno in precedenza svolto la stessa attività presso il medesimo imprenditore⁸.

Secondo la dottrina il lavoratore a domicilio è sottoposto al controllo del datore di lavoro qualora presti la propria opera, per una parte considerevole della settimana e per lo stesso imprenditore, seguendo le direttive da questo ricevute.

⁶ Corte Suprema olandese 8 aprile 1994, *Nederlandse Jurisprudentie* (Agfa/Schoolderman).

⁷ Corte Suprema olandese 17 novembre 1987, *Nederlandse Jurisprudentie* (Iva/Queijsen).

⁸ Corte Suprema olandese 5 novembre 1982, *Nederlandse Jurisprudentie*.

2.6. *Contratto a tempo determinato*

Trattasi di una relazione di lavoro non-standard poiché il contratto si conclude *ex lege* nel momento in cui il periodo prescritto è trascorso.

Le parti sono libere di recedere dal contratto in qualsiasi momento e, sulla scelta del periodo di tempo in cui deve compiersi la prestazione, la legge garantisce massima autonomia alle parti, tanto che sono esclusi vincoli di durata così come obblighi di giustificare l'inserimento di una determinata scadenza per l'attività lavorativa.

Sul piano delle tutele il codice civile è intervenuto prevedendo che la stipula di 4 contratti consecutivi è elemento sufficiente per dichiarare il contratto di lavoro a tempo indeterminato; la stessa regolamentazione si applica nel caso in cui i contratti consecutivi vadano oltre i 36 mesi dopo la conclusione del primo contratto. L'eventuale interruzione tra un contratto e l'altro non deve superare i tre mesi per beneficiare del principio di cui all'art. 7:668a del codice civile.

3. *Modello di protezione sociale*

Il modello di protezione sociale nei Paesi Bassi si compone di una varietà significativa di istituti, comprendendo sistemi contributivi volti a tutelare il lavoratore in caso di disoccupazione (Ww), di invalidità (Wao) e per l'assicurazione medica (Zfw).

Mentre le forme assicurative contro la disoccupazione sono a carico del lavoratore e del datore di lavoro, quelle per l'invalidità incidono esclusivamente sul datore di lavoro; i versamenti sono calcolati sul salario (il tetto è di 165 € al giorno).

Non vi è una relazione diretta tra i premi versati per le differenti tutele assicurative e i rischi coperti; di conseguenza, qualora non siano stati pagati i premi, comunque il lavoratore ha diritto al trattamento assicurativo. È questo un principio di tutela estremamente importante, in particolare per i lavoratori non standard per i quali, di frequente, il datore di lavoro non ottempera agli obblighi contributivi ed assicurativi.

Un aspetto peculiare del sistema assicurativo per invalidità, nel sistema olandese, attiene alla durata e all'entità del trattamento assicurativo. Esso copre esclusivamente i casi di malattia superiori ad un anno; per periodi inferiori il datore di lavoro è obbligato ad erogare una somma pari al 70% del salario, a meno che il contratto collettivo o il contratto individuale non dispongano l'obbligo di corrispondere il salario pieno.

Se il contratto si conclude prima dello scadere di un anno dalla ma-

lattia, l'erogazione del 70% del salario è imputabile allo Stato fino a copertura dei 12 mesi di malattia, secondo la legge sull'assicurazione per malattia (*Ziektewet, Zw*).

Anche i lavoratori autonomi sono tenuti ad assicurarsi contro l'invalidità di lungo periodo (*Waz*), attraverso il pagamento di un premio assicurativo che permette di conseguire una tutela minima per invalidità superiore a 12 mesi.

Oltre al sistema di assicurazione sociale, ogni cittadino è tutelato, attraverso il pagamento di quote contributive variabili, per trattamenti di vecchiaia (*Aow*) e per la pensione dei superstiti (*Anw*). Questi sistemi prevedono un reddito minimo dopo i 65 anni, anche nel caso di morte del coniuge assicurato, e dei vantaggi per gli orfani dopo la morte dei genitori. Infine l'intera popolazione beneficia di un'assicurazione per la copertura dei costi in caso di lunga degenza ospedaliera (*Awbz*).

La legge sull'assistenza generale (*Abw*) garantisce invece trattamenti assicurativi, nello specifico un livello minimo di prestazioni in relazione al reddito familiare, per i soggetti privi di posizione assicurativa e di reddito. Il sistema è finanziato dallo Stato e dagli Enti locali⁹.

4. *Vincoli ed esclusioni*

4.1. *Requisiti generali*

Molti dei problemi che incontrano i lavoratori «non standard» nel mercato sono legati ad una disciplina scarna ed insufficiente su temi come la disoccupazione, la malattia, l'invalidità e l'assicurazione medica.

4.1.1. *Requisiti per l'assicurazione*

Per essere assicurati contro la disoccupazione, l'invalidità, la malattia e le cure mediche il lavoratore deve essere una persona fisica di età inferiore ai 65 anni, impegnato in un rapporto di lavoro privato o pubblico. Il soggetto con un contratto di lavoro è quindi la figura tipica a cui si rivolge il sistema di sicurezza sociale.

⁹ Per coloro che hanno più di 50 anni e beneficiano del contributo per la disoccupazione, per una parte dei lavoratori invalidi e degli autonomi che hanno chiuso la loro attività dopo l'età di 55 anni o a causa di un handicap, le prestazioni di cui alla legge sull'assicurazione generale sono erogati senza l'obbligo di superare il test sui redditi (*loaw*, e rispettivamente *loaz*).

Secondo il disposto codicistico, nel modello del *contract of employment*, il lavoratore è sottoposto al potere datoriale e riceve un salario per un certo periodo di tempo. Tuttavia, le numerose difficoltà insite nell'individuazione del confine che separa il lavoratore alle dipendenze dal lavoratore autonomo, in particolare nell'ambito dei lavori «non standard», ha portato all'introduzione di una serie di principi guida, come strumenti di certezza del diritto.

Un requisito reddituale è stato inoltre introdotto dall'assicurazione per i trattamenti medici, in base al quale se il reddito supera i 30.000 € annui (se il lavoratore ha più di 65 anni il tetto è di 20.000 €), il lavoratore è obbligato ad assicurarsi in forma personale presso un'assicurazione privata. Non è questo un problema che coinvolge i lavoratori «non standard» poiché, in genere, il reddito annuo è inferiore al tetto massimo di cui si è detto.

4.1.2. *Requisiti per le prestazioni (indennità)*

Per ottenere l'indennità di disoccupazione, secondo quanto disposto dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (Ww), il richiedente deve rispettare tre condizioni:

a) deve essere disoccupato

b) deve osservare due distinti requisiti temporali in merito al tempo lavorato

c) non ci devono essere motivi di esclusione.

Affinché i lavoratori non standard beneficino dell'indennità di disoccupazione è necessario dimostrare la perdita di un certo ammontare di ore di lavoro¹⁰; in particolare deve trattarsi di almeno la metà delle ore lavorate settimanalmente o di almeno 5 ore nel caso la distribuzione del lavoro non sia su base settimanale¹¹.

Questo significa che anche i lavoratori part-time con orario minimo potranno soddisfare il requisito e, di conseguenza, se il lavoratore a tempo parziale per 4 ore alla settimana perde due ore di lavoro, rientra nei beneficiari dell'indennità di cui alla legge Ww.

Il prestatore di lavoro deve poi dimostrare di essere stato impiegato per 26 settimane, per almeno un'ora alla settimana, nelle 39 che hanno

¹⁰ I lavoratori devono inoltre dimostrare la perdita del diritto alla retribuzione, in relazione al mancato lavoro, e la loro disponibilità al lavoro.

¹¹ Art. 16 par. 1 Ww.

preceduto lo stato di disoccupazione. Eventuali periodi di malattia rientrano comunque nel calcolo del periodo lavorato, ed è inoltre possibile conteggiare anche le settimane di lavoro prestato sulla base di contratti diversi, purché successivi nel tempo.

Qualora si rispetti il vincolo delineato, si matura il diritto ad un'indennità, per il periodo breve di 6 mesi, pari al 70% del salario minimo legale.

Nel caso invece si voglia ottenere l'indennità per periodi superiori a 6 mesi e fino a 5 anni¹² è necessario soddisfare un altro requisito di natura temporale. Il disoccupato deve infatti aver ricevuto un salario per 4 anni, nei 5 che precedono la disoccupazione, e l'impegno lavorativo annuo deve essere stato di almeno 52 giorni.

Pur essendo formulati in modo tale da garantire la prestazione assicurativa anche se si lavora un'ora a settimana per 26 settimane, i vincoli temporali introdotti dal legislatore possono comunque risultare un limite per i lavoratori «non standard» occupati per brevi periodi di tempo.

L'indennità di disoccupazione viene infine erogata solo qualora non sopraggiungano condizioni di esclusione, come lo stato di carcerazione o la residenza all'estero.

Quando il diritto all'indennità di disoccupazione è garantito, il lavoratore è tenuto ad esercitarlo così come è obbligato ad un comportamento responsabile, sia prima che durante lo stato di disoccupazione. Questo significa che se la perdita del lavoro è imputabile in via esclusiva al lavoratore, o se il lavoratore non si oppone in alcun modo al licenziamento, può configurarsi una causa di esclusione dalla prestazione indennitaria.

In caso di malattia o invalidità vi è una sostanziale differenza tra il primo anno di invalidità, che deriva da uno stato di malattia, e l'invalidità di lungo corso.

Nel primo caso il datore di lavoro è tenuto al pagamento del salario anche se, qualora si tratti di lavoratori «non standard», i rischi di mancata corresponsione del compenso sono elevati; per questo è stata introdotta la possibilità di ricorrere, avvalendosi di un meccanismo predisposto dall'Autorità di sicurezza sociale (*Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen*, Uwm), alla Corte per far valere il diritto al salario.

I lavoratori «non standard» inoltre, perdono con estrema facilità il posto di lavoro in caso di malattia, per effetto della durata limitata del rapporto e di una conseguente posizione di debolezza contrattuale non sufficientemente protetta dall'assicurazione per la malattia (*Ziektewet*, Zw).

¹² L'indennità salariale connessa allo stato di disoccupazione, che può essere erogata per 2 o 3,5 anni, dipende dall'età del disoccupato.

L'indennità per invalidità di lungo periodo non conosce invece limiti e casi di esclusione che possono riflettersi in ostacoli e difficoltà per i lavoratori «atipici».

Si procederà ora nel senso di un'analisi dettagliata sulle conseguenze che il sistema di tutele, così delineato, produce nei lavoratori non standard.

4.2. *Lavoratori part-time*

Il sistema di sicurezza sociale in Olanda estende le protezioni del lavoro «standard» anche al lavoro part-time poiché, secondo un'opinione largamente diffusa, trattasi di lavoro «standard» con l'unica differenza nell'orario della prestazione, inferiore rispetto al tempo pieno. I requisiti imposti per fruire dei diversi regimi assicurativi sono quindi determinati in relazione ad un orario di lavoro ridotto.

Alcuni problemi possono sorgere in merito al sistema pensionistico privato anche se le difficoltà per i lavoratori «non standard» sembrano essersi risolte grazie ai recenti interventi normativi del Governo olandese e della Comunità europea.

4.3. *Lavoratori temporanei*

I lavoratori temporanei rientrano tra i destinatari del sistema di sicurezza sociale per effetto del contratto di lavoro stipulato con l'agenzia di lavoro temporaneo.

Per ricevere l'indennità di disoccupazione, e quindi rientrare nella categoria dei disoccupati, è necessario perdere il proprio incarico ed aver lavorato almeno 26 settimane, nelle 39 che precedono la perdita del lavoro.

Nel caso di contratti di lavoro successivi, si riconosce un conteggio complessivo così da permettere a tutti coloro che sono stati impiegati, per almeno 6 mesi, in attività di lavoro temporaneo, di poter beneficiare dell'indennità di disoccupazione di breve periodo, per un periodo di 6 mesi.

Coloro che hanno invece lavorato per periodi di tempo più brevi e con cadenza discontinua possono incorrere in ostacoli di rilievo, poiché risulta arduo rispettare il vincolo temporale richiesto per accertare lo stato di disoccupazione. Quindi, se necessario, tali soggetti presenteranno richiesta di indennità, finanziata dal sistema di assistenza sociale, al governo locale.

Per beneficiare dell'indennità di disoccupazione di lungo periodo si richiede invece di aver lavorato per almeno 4 anni negli ultimi 5; trattasi di un vincolo particolarmente gravoso per i soggetti più giovani, il cui primo impiego rientra solitamente nella categoria del lavoro temporaneo, che non possono vantare una tale anzianità lavorativa se perdono l'impiego nei termini dei 4 anni.

Qualora questo si verifichi non hanno titolo per ricevere l'indennità di disoccupazione di lungo periodo, così come accadrebbe per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

L'erogazione dell'indennità di disoccupazione ed i vincoli per ottenerla prescindono quindi dalla tipologia contrattuale e si limitano ad imporre un'anzianità di servizio di almeno 4 anni.

La copertura assicurativa per malattia del lavoratore temporaneo prevede l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di pagare il salario; in realtà, secondo una pratica diffusa, l'impresa destinataria della prestazione, qualora sopraggiunga uno stato di malattia del lavoratore, chiede all'agenzia di lavoro temporaneo la conclusione del rapporto di lavoro. In questi casi la risoluzione del contratto interviene automaticamente e il lavoratore può comunque beneficiare dell'indennità di malattia per effetto della legge sull'assicurazione per malattia (Zw)¹³.

Viceversa, se trattasi di brevi periodi di astensione dal lavoro, il datore di lavoro sceglie solitamente di non interrompere il rapporto per evitare conseguenze negative sull'organizzazione dell'impresa.

4.4. *Lavoratori a chiamata*

La protezione sociale dei lavoratori a chiamata dipende dalla qualificazione giuridica del contratto di lavoro sottoscritto.

Il contratto d'impiego è titolo per essere assicurati come ogni altro lavoratore e, nel caso di dubbi interpretativi circa la natura del rapporto, il codice civile imputa alle parti l'obbligo di dimostrare la tipologia contrattuale invocata.

Se il prestatore di lavoro è stato impiegato per almeno 3 mesi in modo regolare presso uno stesso datore di lavoro, si presume la stipulazione di un contratto di lavoro a meno che il datore di lavoro non dia prova del contrario.

¹³ In numerosi contratti collettivi si introduce la clausola, sulla cui validità la dottrina si interroga da tempo, che prevede la conclusione *ex lege* del contratto nel caso di malattia del lavoratore temporaneo.

La legislazione di sicurezza sociale interviene sul punto identificando una relazione di lavoro, e quindi un contratto di lavoro, qualora il soggetto lavori personalmente almeno due giorni alla settimana, regolarmente retribuito, sulla base di un accordo che prevede una durata di almeno 30 giorni ed una retribuzione pari ad almeno il 40% del salario minimo legale¹⁴.

Per i lavoratori impiegati in periodi di tempo più brevi risulta, viceversa, estremamente difficile dare prova di una relazione di lavoro, così come intesa dalla legge, con una controparte datoriale.

Si discute inoltre della possibilità che il lavoratore sia assicurato anche nel periodo che divide una chiamata dall'altra. In alcuni casi potrebbe essere utile, qualora ricorrano determinate condizioni, estendere l'assicurazione per malattia (Zw, art. 46) e per invalidità (Wao, art. 17), anche nel caso di evento che inizi rispettivamente entro 8 giorni, un mese dopo la fine della precedente assicurazione.

La copertura assicurativa dovrebbe quindi coprire i periodi di malattia del lavoratore in attesa di ricevere una nuova chiamata dal datore di lavoro un volta concluso il periodo di inabilità; viceversa, qualora si tratti di lavoratore «regolare», il datore di lavoro corrisponde il salario anche durante la malattia.

Solo il lavoratore a chiamata il cui contratto prevede un tempo minimo di lavoro, riceve dal datore di lavoro, durante la malattia, un salario che dipende dalle ore minime di lavoro concordate.

Per l'indennità di disoccupazione il requisito delle 26 settimane nelle 39 che precedono la disoccupazione può creare, per la tipologia in oggetto, dei problemi interpretativi. In caso di licenziamento, non è chiaro se la «non chiamata» implica la conclusione del rapporto; vi possono poi essere lavoratori a chiamata assunti con condizioni di lavoro irregolari e precarie che rendono impossibile la verifica dei criteri di legge necessari per ottenere l'indennità.

Inoltre, una volta accertato il diritto all'indennità, ulteriori questioni possono sorgere in ordine alle modalità di calcolo delle somme dovute, che spesso sono ancorate al modello di lavoro seguito nei rapporti contrattuali precedenti.

Ne deriva quindi un sistema di tutele in cui trova espressione la debolezza contrattuale del lavoratore a chiamata, accentuata nel caso il rapporto si svolga secondo schemi irregolari dove è più frequente il rifiuto del datore di lavoro di erogare un compenso durante la malattia. Vice-

¹⁴ Decreto del 24 dicembre 1986, art. 5, *Staatsblad*, Gazzetta Ufficiale, 1986, p. 655.

versa, in presenza di rapporti di lavoro a chiamata che si ispirano a modelli stabili e regolari, è più difficile per il datore di lavoro sospendere l'erogazione del salario durante la malattia.

Infine, sull'accesso ai sistemi di assicurazione privata, va ricordato che per i lavoratori a chiamata sussistono vincoli stringenti e numerosi sono i casi in cui si esclude a priori il ricorso a tali forme assicurative.

4.5. *Lavoratori a domicilio*

In merito all'assicurazione sociale per i lavoratori a domicilio è stata introdotta una speciale protezione; in particolare, secondo il Regio decreto, il lavoratore a domicilio, così come le persone che prestano attività di collaborazione, si considerano impiegati per tutto il tempo in cui lavorano personalmente e a fronte della corresponsione di una somma di denaro, sulla base di un accordo da cui risulta una durata di almeno 30 giorni ed un salario pari ad almeno il 40% del salario minimo legale.

I lavoratori a domicilio sono esclusi dalle diverse forme assicurative qualora si tratti di un'attività a cui collaborano più di due persone, ad esclusione del partner e dei figli minori¹⁵.

Può comunque essere difficile valutare il diritto di accesso al sistema assicurativo, così come i criteri di calcolo delle diverse indennità previste dalla legge, soprattutto laddove non è individuabile il tempo di lavoro del prestatore. Secondo una pratica comune si fa riferimento alla media di giorni di lavoro degli ultimi tre mesi o dell'ultimo anno se periodo più rappresentativo.

4.6. *Contratto a tempo determinato*

La maggior parte dei lavoratori a tempo determinato, sulla base di un contratto che rientra nella categoria dei contratti di impiego (*contract of employment*), beneficia del sistema di sicurezza e protezione sociale. Tuttavia, in merito all'indennità per la disoccupazione, può risultare difficile soddisfare i requisiti temporali imposti dal legislatore, soprattutto qualora il lavoratore sia impiegato secondo modelli irregolari di lavoro che non rispettano i vincoli richiesti per conseguire le indennità di breve periodo.

¹⁵ Decreto del 24 dicembre 1986, *Staatsblad*, Gazzetta Ufficiale, 1986, p. 655, artt. 1 e 2.

Il lavoratore non può inoltre cambiare il contratto stabile con un contratto a tempo determinato oppure rifiutare il rinnovo del contratto; in caso contrario si intende volontariamente disoccupato e quindi privo dei titoli per ricevere la relativa indennità.

Durante la malattia, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un salario fino al raggiungimento del termine temporale introdotto nel contratto (di regola un anno). Trascorso tale termine, il lavoratore può beneficiare dell'indennità di malattia, introdotta dalla legge sull'assicurazione per malattia (Zw), così come in caso di invalidità egli può, dopo un anno, ricevere la relativa indennità (Wao).

Se in passato il sistema pensionistico tutelava in modo insufficiente i lavoratori assunti con contratti di breve periodo, oggi, anche attraverso l'introduzione del principio di parità di trattamento dei lavoratori part-time (art. 7:649 codice civile), si tenta di introdurre un sistema generalizzato di tutele come dimostra l'intervento governativo in cui è stato posto il divieto, per le imprese, di escludere dagli schemi pensionistici quei lavoratori che hanno stipulato contratti a tempo determinato. Solo qualora si tratti di lavoratori assunti per periodi di tempo molto brevi (in occasione delle vacanze estive ad esempio) si riconosce l'esclusione, che trova giustificazione nella sproporzione tra il costo del lavoro che si sosterebbe per il contributo pensionistico e l'esiguità del diritto alla pensione che maturerebbe.

5. *Indennità*

5.1. *Indennità in denaro*

Le indennità corrisposte dal sistema di sicurezza sociale, di regola in denaro, sono calcolate sull'ammontare del salario percepito dal lavoratore (indennità di disoccupazione dopo 4 anni di lavoro, indennità di malattia e di invalidità, forme pensionistiche aziendali) oppure sul salario minimo legale (disoccupazione dopo un breve periodo di lavoro, assistenza sociale, pensione di vecchiaia e dei superstiti).

Mentre nel sistema di sicurezza sociale non sono previsti test di valutazione del reddito, nel sistema di assistenza sociale la determinazione delle indennità dipende dai parametri reddituali del soggetto e della sua famiglia.

La durata delle indennità di disoccupazione e d'invalidità dipende dall'età del lavoratore. Nel 2001 nei Paesi Bassi 155.600 persone ricevevano l'indennità di disoccupazione; nell'ottobre del 2002 circa 800.000

persone hanno ricevuto trattamenti economici al di fuori della legge sull'assicurazione per invalidità (Wao)¹⁶.

Le indennità del sistema di sicurezza sociale sono finanziate sia dal lavoratore che dal datore di lavoro, ad eccezione di quelle per invalidità e malattia che sono a carico esclusivamente della parte datoriale. I premi dovuti dipendono dal numero complessivo delle persone inabili, per malattia o infortunio, nel periodo precedente la data di rilevazione in un dato settore o in una data compagnia.

Il sistema di assistenza sociale è viceversa finanziato dal Governo nazionale e locale attraverso il prelievo fiscale.

I sistemi pensionistici aziendali sono finanziati da fondi pensionistici gestiti dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali, sui quali confluiscono i contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro secondo quanto previsto nei contratti collettivi.

Pur non esistendo l'obbligo, in capo all'impresa, di tutelare i lavoratori con forme pensionistiche, l'80% degli occupati riceve una copertura pensionistica mentre il restante 20% ne è privo poiché opera in settori non regolati dalla contrattazione collettiva. Una parte di questo 20% è rappresentata da lavoratori non standard che non hanno titolo per essere inseriti nei fondi pensione aziendali.

In questi casi il lavoratore deve provvedere personalmente anche se, può accadere, che il datore di lavoro decida comunque di contribuire alla copertura previdenziale permettendo al lavoratore di affidarsi ad un fondo assicurativo privato.

5.2. *Reintegrazione di lavoratori invalidi*

Il datore di lavoro, in caso di malattia del lavoratore, è tenuto a corrispondere il salario per un anno dalla data in cui inizia a decorrere la malattia. Se la malattia si protrae per più di 6 settimane si palesa il rischio di una futura invalidità di lunga durata del lavoratore.

Qualora questo si verifichi, il datore di lavoro deve impegnarsi affinché il prestatore di lavoro sia reintegrato in azienda, nel posto in precedenza occupato o, se questo non è possibile, in un lavoro diverso anche se questo implica una modifica dell'organizzazione produttiva. È inoltre

¹⁶ Il numero totale di persone che hanno ricevuto, alla data di ottobre 2002, indennità per invalidità (lavoratori, giovani disabili, piccoli imprenditori) sono 990.200; Ufficio centrale di statistica, Statline.

obbligato, nel caso le alternative delineate non siano praticabili, a ricercare un posto di lavoro in altra azienda, potendo avvalersi di agenzie di lavoro per invalidi istituite nella forma di società private ai sensi dell'art. 7:658a del codice civile¹⁷.

Il lavoratore in attesa di essere reintegrato è inoltre tenuto a cooperare con il datore di lavoro nella ricerca di nuove posizioni all'interno dell'impresa o, se necessario, in un'altra azienda (art. 7:660 codice civile). Trattasi di vincoli introdotti dalla legge ed oggetto di recenti interventi giurisprudenziali, in particolare alla luce dell'alto tasso di assenze per malattia e delle elevate indennità per invalidità, temporanea o permanente, oggi corrisposte nel mercato nazionale.

Il licenziamento dei lavoratori per malattia non è permesso nei primi due anni di lavoro, a meno che il lavoratore si rifiuti di cooperare per il suo reinserimento nell'azienda. Trascorsi due anni la risoluzione è ammessa, anche se non mancano gli interventi governativi volti a stimolare le parti alla ricerca di una soluzione alternativa.

Dopo il primo anno di malattia, nel corso del quale il datore di lavoro è obbligato a versare il 70% del salario, il lavoratore riceve un'indennità per invalidità (Wao) che lo tutela per l'anno successivo, ma solo se entrambe le parti hanno cooperato nel processo di reinserimento.

Se il datore di lavoro non trova una collocazione nuova per il lavoratore, dovrà corrispondere un salario al lavoratore «malato» per un periodo di due anni; viceversa se il lavoratore non collabora, si considera soggetto invalido a carico dell'assistenza sociale.

Nel secondo anno di malattia, l'indennità di invalidità può essere integrata, qualora lo prevedano i contratti collettivi, da un contributo addizionale del datore di lavoro.

Numerosi sono stati, nel tempo, gli interventi legislativi finalizzati all'inserimento di soggetti invalidi nel mercato del lavoro, in particolare attraverso forme diverse di finanziamento alle aziende. Mi riferisco ai contributi erogati per eliminare le barriere architettoniche e facilitare l'accesso al luogo di lavoro; all'erogazione di una quota del salario, pari al 25%, per un periodo massimo di 4 anni; e ancora ad una serie di interventi volti a motivare il soggetto invalido per la ripresa di un'attività di lavoro.

Se il lavoratore invalido riceve un salario inferiore rispetto al suo profilo professionale, può chiedere un'integrazione all'autorità che controlla il sistema di sicurezza sociale; le eventuali spese mediche per il reinserimento al lavoro vengono, su richiesta dell'interessato, coperte da contributi economici.

¹⁷ L'obbligo ivi delineato è stato introdotto dalla legge ma entrerà in vigore dal 2004.

5.3. *Servizi per l'impiego*

L'imposizione dell'obbligo di ricerca di un lavoro può risultare uno degli strumenti più efficaci per ridurre la durata dello stato di disoccupazione¹⁸; un lavoro che deve ovviamente rivelarsi appropriato in relazione alle esigenze e alle caratteristiche fisiche, mentali e personali del soggetto.

Secondo l'orientamento del Ministro degli affari sociali e dell'occupazione, più a lungo una persona è disoccupata, minori possono essere i rifiuti del disoccupato alle possibilità di impiego che si presentano nel mercato. Dopo 6 mesi di disoccupazione, il soggetto è infatti obbligato ad accettare il lavoro, anche se ad un livello inferiore alla sua professionalità e formazione, così come se il luogo di lavoro è lontano dalla residenza del prestatore.

Il soggetto in stato di disoccupazione è tenuto a compiere gli sforzi necessari per trovare un impiego appropriato, iscrivendosi quindi anche ai Centri per l'impiego, nonostante sembri preferibile l'iscrizione alle agenzie di lavoro temporaneo che garantiscono un'attesa minore per un posto di lavoro, e partecipando agli eventuali corsi di formazione.

In caso contrario potranno essere applicate delle sanzioni, sia nella forma di riduzione temporanea o permanente dell'indennità erogata sia, nei casi più gravi, nell'interruzione di tale erogazione. Se questo si verifica il soggetto in stato di disoccupazione dipenderà esclusivamente dal sistema di assistenza sociale e, qualora si distinguesse per un'insufficiente *attitudine al lavoro*, l'indennità corrisposta verrà decurtata.

Le sanzioni applicate sono comunque sottoposte ad un controllo di proporzionalità, tranne in casi limitati dove sono espressamente previste dalla legge.

6. *Politiche attive nel mercato del lavoro*

Tra le politiche governative che disciplinano e regolano il mercato del lavoro, assumono particolare rilievo gli interventi volti a creare posti di lavoro c.d. «sociali» per soggetti colpiti da invalidità, a cui si accompagnano interventi finalizzati a creare occasioni di lavoro per quei soggetti con limitate esperienze lavorative così da facilitare il loro inserimento nel mercato del lavoro.

¹⁸ Il tema di cui si discute in questo sottoparagrafo può coinvolgere anche le persone che ricevono le indennità dal sistema di assistenza sociale.

Trattasi di politiche di *additional jobs* che rendono questi lavori non più a carico del sistema economico, bensì svolti da soggetti non occupati che ricevono un sussidio governativo (si pensi ad attività come quella del guardiano di stabilimenti o al controllore di tram).

Spesso i soggetti impiegati in c.d. *additional jobs* permangono in una simile posizione per lungo tempo, senza viceversa impegnarsi nella ricerca di un lavoro nel mercato regolare. Per ridurre questa tendenza e per diminuire le spese di bilancio il Governo sta tentando di contenere le politiche di *additional jobs*.

L'autorità di sicurezza sociale nazionale (Uww), supportata dalle previsioni della legge sulla disoccupazione (Ww), coopera inoltre con i Centri per l'impiego e il reddito (Cwi) e le autorità locali per promuovere il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro.

L'autorità può facilitare il disoccupato assistito da un sussidio nella fase di ricerca del lavoro, sia per il tramite di agenzie sia rivolgendosi direttamente alle imprese; può garantire i trattamenti per la cura e la formazione dei minori attraverso il pagamento di indennità di natura sociale (sono comunque sottoposte a vincoli restrittivi); permettere al disoccupato di svolgere attività di volontariato o attività non retribuite; imporre la scolarizzazione del soggetto qualora si dimostri non interessato ad essa.

Da qualche anno il Governo, in applicazione della legge sulla disoccupazione (Ww), sta infine promuovendo dei c.d. *fitting approach* attraverso i quali ogni persona disoccupata sarà tenuta a rispondere positivamente ad un'offerta di lavoro nel primo anno di disoccupazione.

L'offerta può riguardare un'esperienza di formazione o di lavoro che interrompe quindi la fase di ricerca nel mercato e, in alcuni casi, può anche concretizzarsi in un'estensione dell'obbligo di istruzione da uno a due anni così come nella possibilità, per coloro che diventano lavoratori indipendenti, di vedere integrati i profitti iniziali con un'indennità di disoccupazione per un breve periodo di tempo.

7. Lavoro nel settore del «no profit»

I Paesi Bassi non conoscono un sistema specifico di protezione sociale per coloro che lavorano nel settore del no profit.

Si segnala comunque che i dipendenti pubblici godono di uno statuto separato di diritto pubblico (*Ambtenarenwet*) ed il relativo rapporto di lavoro non trova origine in un contratto bensì dipende da scelte governative unilaterali; così le condizioni di lavoro non sono inserite in contratti collettivi ma stabilite dal Governo a seguito di negoziazione con le parti sociali.

Il settore pubblico presenta molte affinità con il settore privato tanto che, come risulta dalle esperienze succedutesi in più di un decennio, il Governo ha adottato una politica di «normalizzazione» delle condizioni di lavoro nel pubblico così da equipararle a quelle applicate nel settore privato; tra i risultati più significativi emerge l'estensione del sistema di sicurezza sociale anche ai lavoratori pubblici.

Il settore pubblico è inoltre sempre più orientato ad applicare i sistemi organizzativi diffusi nel mercato e così ricorre a forme di lavoro non standard come il lavoro temporaneo, mentre raramente si avvale di lavoratori a chiamata o a domicilio.

8. *Forme complementari di assistenzialismo*

Si tratta di misure di assistenza alle imprese e ai lavoratori che si applicano, in particolare, al verificarsi di licenziamenti per eccedenza di personale. In molti casi le imprese si accordano con le organizzazioni sindacali per aiutare i lavoratori interessati nella ricerca di un nuovo lavoro e per compensare i più bassi salari ricevuti.

Anche se non esiste alcun obbligo di redigere un piano sociale in caso di licenziamento, secondo una pratica diffusa le imprese si dimostrano disponibili alla tutela e protezione dei lavoratori coinvolti, soprattutto per evitare il conflitto con la parte sindacale e ridurre il rischio di successivi interventi del giudice che possono imporre il pagamento di somme elevate.

Il piano sociale coinvolge i lavoratori part-time ed esclude, invece, i lavoratori a chiamata, quelli a domicilio ed in generale i soggetti assunti con contratti a tempo determinato.

Il giudice può stabilire il pagamento, a beneficio dei lavoratori, di una somma, a titolo di liquidazione, che non può essere integrata con l'indennità di disoccupazione; il calcolo dipende dall'anzianità di servizio e dal salario corrisposto, secondo quanto introdotto dalle linee guida formulate in sede giudiziaria. Esse introducono inoltre la possibilità di variare l'entità da erogare qualora si dimostri la colpa di una delle parti per il recesso.

In alcuni settori specifici il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali possono disporre di fondi bilaterali per finanziare situazioni di disoccupazione (si pensi al settore delle costruzioni interessato da sospensioni temporanee dell'attività in particolare durante il periodo invernale) oppure consorzi di lavoro (come nel settore portuale che richiede un'attività di organizzazione del lavoro al fine di determinare la disponibilità di forza lavoro per le diverse compagnie).

Nel caso di difficoltà finanziarie dell'impresa può inoltre intervenire il Governo, secondo quanto disposto dalla direttiva 80/987/Cee del 20 ottobre 1980 sull'insolvenza del datore di lavoro, che agisce per il tramite dell'autorità nazionale di sicurezza sociale (Uwv). I contributi economici sono erogati secondo la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (Ww).

I lavoratori che rientrano nello scopo della legge hanno titolo per ricevere queste sovvenzioni, per le quali non vige alcun requisito temporale.

Si aggiunga che, nel caso di difficoltà temporanee del mercato, l'impresa può chiedere la riduzione dell'orario di lavoro che verrà concessa solo qualora l'Ispettorato del lavoro accerti una depressione di breve periodo, non imputabile alle difficoltà strutturali dell'impresa ma alle congiunture negative del mercato.

La contrazione dell'orario di lavoro si riflette nel diritto del lavoratore, qualora rispetti i requisiti richiesti, di ricevere l'indennità di disoccupazione ad integrazione del salario ricevuto per il tempo effettivamente lavorato. Questo strumento può essere usato in periodi di depressione così come per prevenire situazioni di disoccupazione permanente.

9. Conclusioni

Il sistema di sicurezza sociale olandese mira ad introdurre un sistema generalizzato di tutele che prescindendo dalla tipologia contrattuale di riferimento ma molti sono ancora gli obiettivi da raggiungere in un mercato in cui i lavoratori assunti con contratti precari continuano ad essere a carico del sistema pubblico.

Riferimenti bibliografici

- Arbeidsovereenkomst*, a cura di G.J.J. Heerma van Voss, Deventer: Kluwer (loose-leaf).
- Burri S. (2000), *Tijd delen, Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief*, Deventer: Kluwer.
- De zieke werknemer* (1999), a cura di I.P. Asscher-Vonk, Deventer: Kluwer.
- Flexibele arbeidsrelaties* (2002), a cura di E. Verhulp, Deventer: Kluwer.
- Gelijke behandeling bij de arbeid* (2002), a cura di I.P. Asscher-Vonk, Deventer: Kluwer.
- Grappenhuis F.N.J., Jansen M. (1999), *De uitzendovereenkomst*, Deventer: Kluwer.
- Heerma van Voss G.J.J. (1998), *Wet Flexibiliteit en zekerheid*, Deventer: Kluwer.
- Heerma van Voss G.J.J. (2002), *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers Den Haag.

- Hulst J. van der (1999), *Het sociaal plan*, Deventer: Kluwer.
- Noordam F.M. (2002), *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer.
- Pennings F.J.L. (1998), *De Werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer.
- Pennings, F.J.L. (2002), *De Wao*, Deventer: Kluwer.
- Praktijkboek Flexibele arbeidsrelaties*, a cura di C. Smitskam, Deventer: Kluwer (loose-leaf).
- Wolff D.J.B. de (1999), *De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*, Deventer: Kluwer
- Wolff D.J.B. de (2003), *Arbeid voor bepaalde tijd, Nieuwe regels en rechtspraak*, Deventer: Kluwer.
- Zondag W.A. (2001), *Werktijdverkorting*, Arnhem: Gouda Quint.