

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: NETHERLANDS

2022/2023

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

REPORT PAESI BASSI (NETHERLANDS)



Diletta Blasi
Ilaria Mastrodonato
Isabela Passiatore
Sarah Pitzalis
Marco Scardino

Introduzione

I Paesi Bassi sono uno Stato membro dell'Unione Europea, situato nell' area geografica del centro-nord. Con una popolazione di 17,4 milioni di persone, sono il 12° paese più densamente popolato del mondo e il 5° paese più densamente popolato d'Europa, con una densità di 521 abitanti per km² (1 350/mi²). La parte europea confina a sud con il Belgio e ad est con la Germania; a nord e a ovest è bagnata dal mare del Nord.

Il PIL pro capite, circa 40.000 dollari, pone i Paesi Bassi tra i primi Stati del mondo per reddito individuale, dopo Lussemburgo, Norvegia, Stati Uniti e Svizzera. Dopo aver attraversato un periodo di recessione, nei primi anni 2000, l'economia si è ripresa fino al 2007 ma dal 2008 ha subito un nuovo arresto, in conseguenza della crisi globale. Il PIL proviene per il 74% dal terziario, il 24% dall'industria e il 2% dall'agricoltura. Il terziario mostra una evidente crescita, segno di una maggiore riqualificazione dei servizi e una maggiore innovazione nell'industria; l'attività industriale predomina nel settore agroalimentare nella chimica, nella raffinazione di petrolio, mentre nel primario l'agricoltura, altamente meccanizzata, produce in gran parte per le esportazioni in quanto è pensata per competere sui mercati internazionali.¹

Tra le città più importanti troviamo la capitale *Amsterdam*, una delle città più innovative dell'UE ed anche meta ambita da molti cittadini europei ed extra-europei sia per la formazione accademica (università, master, stage, Erasmus) sia per la possibilità di trovare occupazioni lavorative nel settore tecnologico ed informatico.

Altra città che è doveroso citare è *L' Aia*, che si affaccia sul Mare del Nord, ed è la sede del parlamento olandese e del governo.

Infine *Rotterdam*, seconda città per popolazione nel paese (639.587 ab.), meta universitaria per eccellenza, è famosa per avere il porto più grande d' Europa che funziona come importante punto di transito per materie prime e altri beni, tra il continente europeo e le altre parti del mondo.

Con il seguente report si analizza la situazione del mercato del lavoro olandese, osservando come questo sia cambiato nel corso degli ultimi anni (dal 2015 al 2022), studiando anche i settori di occupazione, il Welfare e il sistema delle Relazioni Industriali.

¹ Sito internet Treccani, Economia dei Paesi Bassi (<https://www.treccani.it/enciclopedia/paesi-bassi>)

Indice

1. Tasso di partecipazione al lavoro per genere ed età

1.1 Occupati a tempo parziale – totale

1.2 Tassi di occupazione per sesso, età e nazionalità (%)

2. L'occupazione e disoccupazione per genere ed età

3. Disoccupazione e occupazione per livelli di istruzione

4. Impiegati per settore di occupazione

4.1 Tendenze del mercato occupazionale

5. Gender gap and Low skill gap

5.1 Occupazione a tempo parziale in percentuale dell'occupazione totale, per sesso, età

6. Il sistema scolastico nei Paesi Bassi

6.1 Livello Di Istruzione Degli Adulti (fascia d'età 25-64)

6.2 Occupazione per livello di istruzione

7. Indennità di disoccupazione

8. Sussidi alle famiglie

9. Il sistema delle relazioni industriali

9.1 Collaborazione con l'ILO

9.2 I sindacati e le diverse categorie

9.3 Le organizzazioni sindacali dei lavoratori

9.4 Le Organizzazioni dei datori di lavoro

9.5 Tasso di adesione sindacale per settori di occupazione e per genere

1. Tasso di partecipazione al lavoro per genere ed età

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro o tasso di attività è la percentuale della popolazione (P), compresa tra i 15 e 64 anni, che fa parte della forza lavoro ed è definita da: FL/P .

Una diminuzione del tasso di occupazione potrebbe quindi essere attribuita ad un aumento della disoccupazione, della fertilità o del tasso di iscrizione a scuola.

Andremo ad analizzare il caso olandese del tasso di partecipazione alla forza lavoro totale degli ultimi 5 anni.

Paesi Bassi - Tasso di partecipazione della Forza lavoro

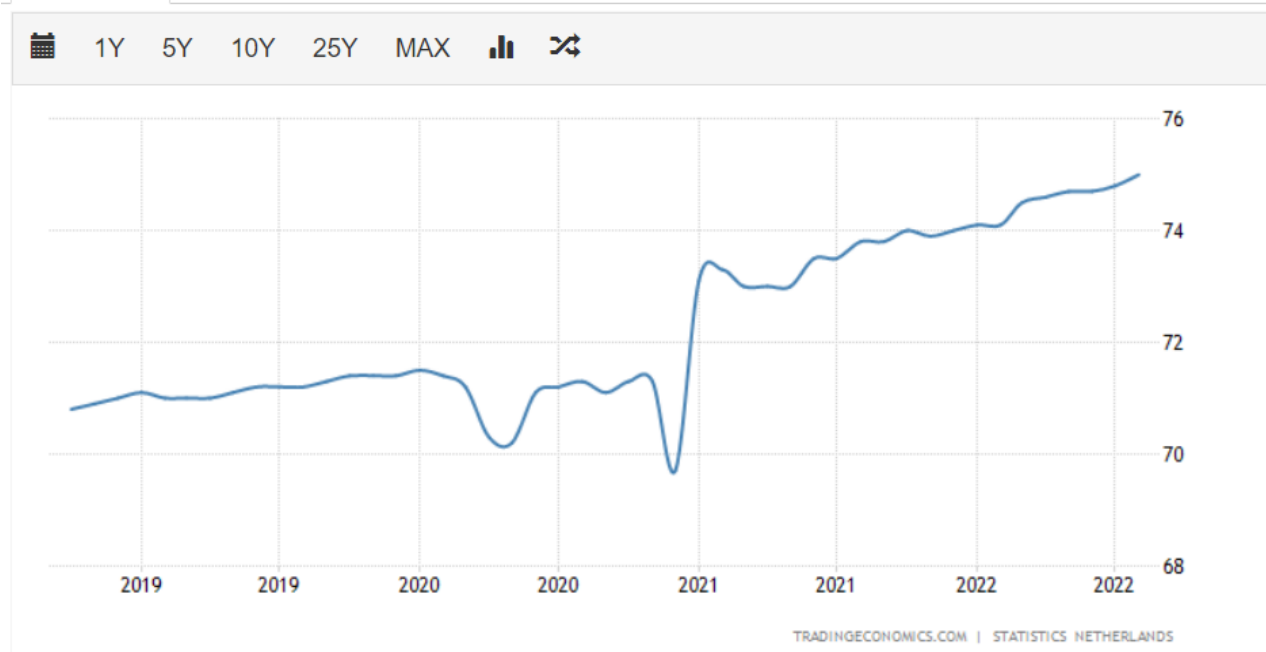
Valori correnti, dati storici, previsioni, statistiche, grafici e calendario economico - Paesi Bassi - Tasso di partecipazione della Forza lavoro.

Efettivo	Precedente	Massima	Più Basso	Date	Unità	Frequenza	
75.00	74.80	75.00	67.40	2003 - 2022	Percentuale	Mensile	SA

Paesi Bassi - Tasso di partecipazione della Forza lavoro

Sommario

Scaricare ▾



Prendiamo in considerazione il tasso di partecipazione alla forza lavoro nei Paesi Bassi, nell'arco di tempo che va dal 2003-2022. Il tasso di partecipazione, in questi anni ha avuto il picco più alto, in questi anni, pari al 75% ed il tasso più basso pari al 67.40%.

1.1 Occupati a tempo parziale - totale

La distinzione tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale viene fatta sulla base delle risposte spontanee degli intervistati. Una distinzione più precisa tra lavoro a tempo parziale e a tempo pieno non è possibile perché l'orario di lavoro varia da uno Stato membro all'altro e da un settore all'altro.

1. Da 15 A 64 ANNI

Nei paesi Bassi analizziamo il tasso di occupanti, generico, a tempo parziale, facendo riferimento alla fascia di età di 15-64 anni. Tale tasso è stato abbastanza costante negli anni. Il picco più alto avuto negli ultimi 9 anni è stato nel 2021, pari al 42.2%.

IT	ORE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Geo										
Unione Europea - 27 paesi (dal 2020)		19.6	19.6	19.6	19.6	19.5	19.3	19.3	17.8	17.7
Unione Europea - 28 paesi (2013-2020)		:	:	:	:	:	:	:	:	:
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)		22.9	23.0	23.1	23.0	23.0	22.8	22.9	20.9	20.9
Belgio		24.2	23.6	24.2	24.6	24.5 (b)	24.5	24.8	24.4	24.1
Bulgaria		2.4	2.4	2.2	2.0	2.2	1.8	1.9	1.8	1.6
Cechia		5.8	5.5	5.3	5.7	6.2	6.3	6.3	5.7	5.7
Danimarca		24.0	23.9	23.8	25.0 (b)	24.7 (b)	23.9	24.2	23.4	23.9
Germania (fino al 1990 ex territorio della Repubblica...)		33.3	33.2	33.5	33.4	33.7	33.6	34.1	27.9 (b)	27.9
Estonia		8.8	8.3	9.3	9.7	9.5	10.9	11.2	12.1	12.2
Irlanda		23.7	22.9	22.2	21.9	20.1	19.5	19.6	17.8	19.8
Grecia		8.6	9.5	9.6	10.0	10.0	9.3	9.3	8.8	8.2
Spagna		15.7	15.8	15.6	15.1	14.9	14.5	14.5	13.9	13.7 (d)
Francia		18.8	19.2	19.0	18.9	18.9	18.6	18.1	17.6	17.3 (d)
Croazia		5.4	5.3	6.0	5.6	4.8	5.2	4.8	4.5	4.7
Italia		17.8	18.3	18.4	18.7	18.7	18.5	18.9	18.3	18.2
Cipro		11.9	13.5	13.0	13.4	12.2	10.8	10.2	10.0	10.1
Lettonia		6.4	5.8	6.1	7.2	6.5	6.1	7.1	7.6	7.8
Lituania		8.4	8.6	7.6	7.1	7.6	7.1	6.4	6.1	6.0
Lussemburgo		18.7	18.4	18.4 (b)	19.2	19.5	17.7	16.9	18.0	18.0
Ungheria		6.2	5.8	5.5	4.7	4.2	4.1	4.3	4.7	4.6
Malta		14.0	15.3	14.3	13.9	13.7	13.2	12.2	11.2	10.8
Paesi Bassi		40.0	39.7	40.2	40.0	40.4	40.8	41.1	41.6	42.2
Austria		26.9	27.9	28.3	28.8	28.9	28.3	28.2	28.1	28.7
Polonia		7.1	7.1	6.8	6.4	6.6	6.5	6.1	5.9	5.2
Portogallo		9.4	8.7	8.8	8.5	8.1	7.5	7.6	7.1	6.9
Romania		5.9	5.7	5.7	4.8	4.3	4.1	3.8	3.7	3.7
Slovenia		10.2	11.0	11.1	10.2	11.3	10.7	9.3	9.1	9.2
Slovacchia		3.2	3.6	4.1	4.1	4.2	3.5	3.2	3.2	3.1

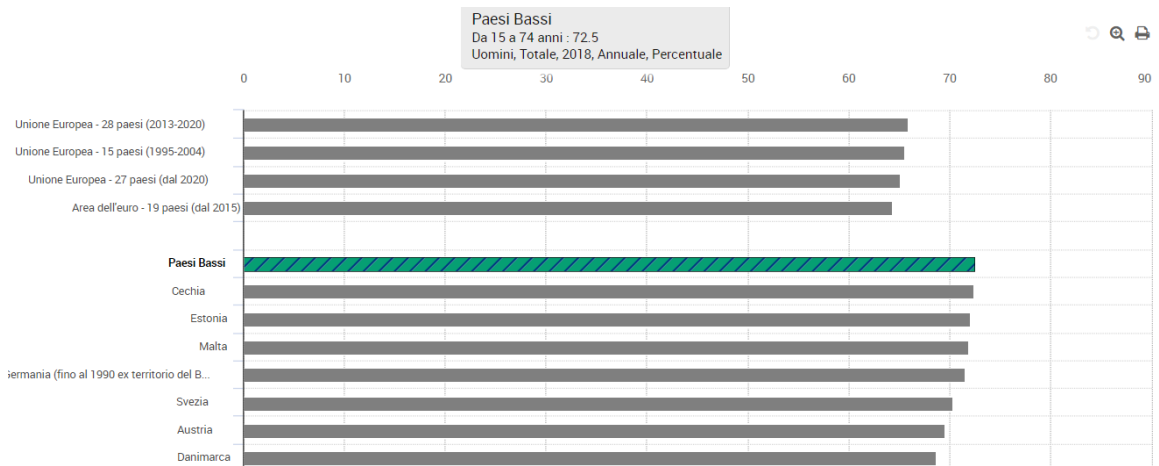
1.2 Tassi di occupazione per sesso, età e nazionalità (%)

Nei Paesi Bassi circa il 78% delle persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni ha un lavoro retribuito, una percentuale superiore alla media OCSE del 66%. Circa l'82% degli uomini ha un lavoro retribuito, rispetto al 74% delle donne. Nei Paesi Bassi, quasi lo 0% dei lavoratori dipendenti ha un'attività lavorativa retribuita molto lunga, al di sotto della media OCSE del 10%, con l'1% degli uomini che lavorano per un'attività retribuita molto lunga rispetto allo 0% delle donne.

Adesso vedremo, nei paesi bassi, la differenza percentuale, dei tassi di occupazione per sesso, età in un lasso di tempo che va dal 2018 al 2021.²

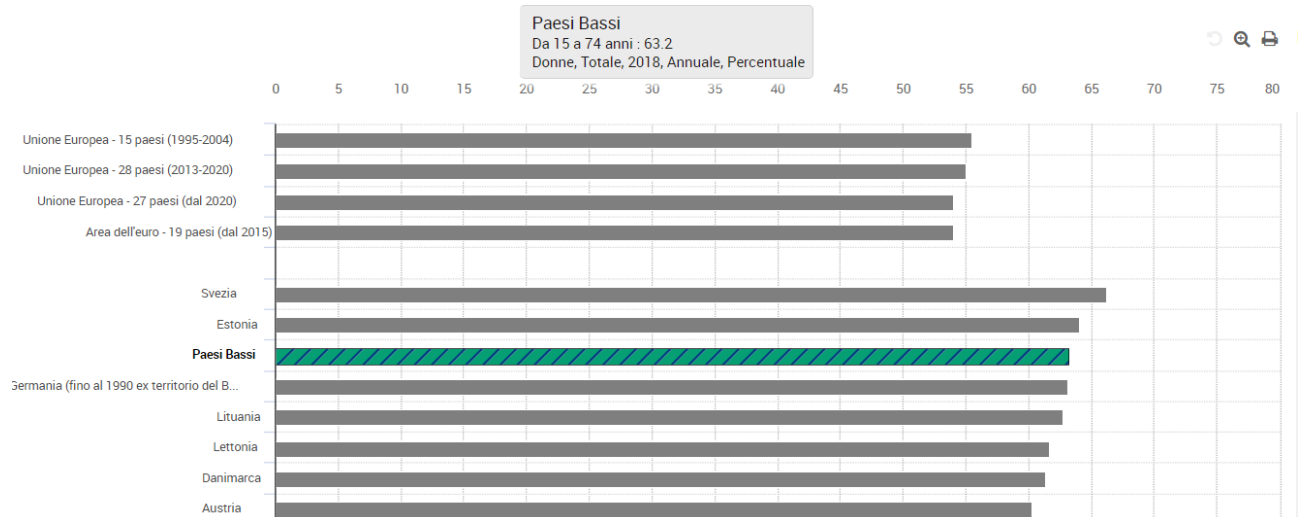
² Banca dati - Eurostat ([europa.eu](https://europa.eu/eurostat))

1. 2018 (UOMINI)



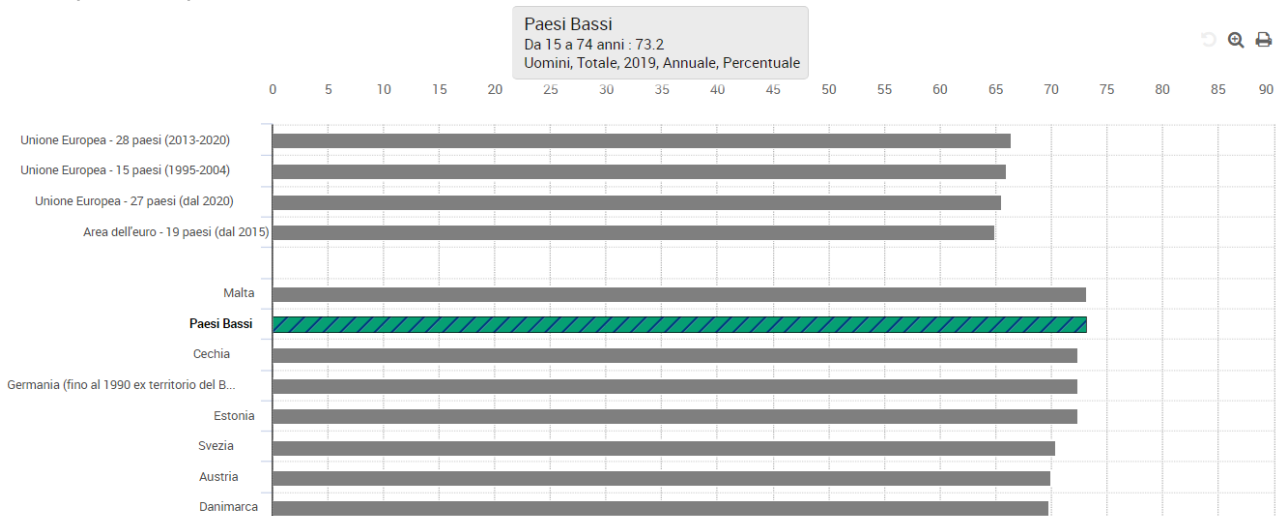
Tasso di partecipazione degli uomini tra 15 e 74 anni, nel 2018 è pari al 72.5%.

2. 2018 (DONNE)



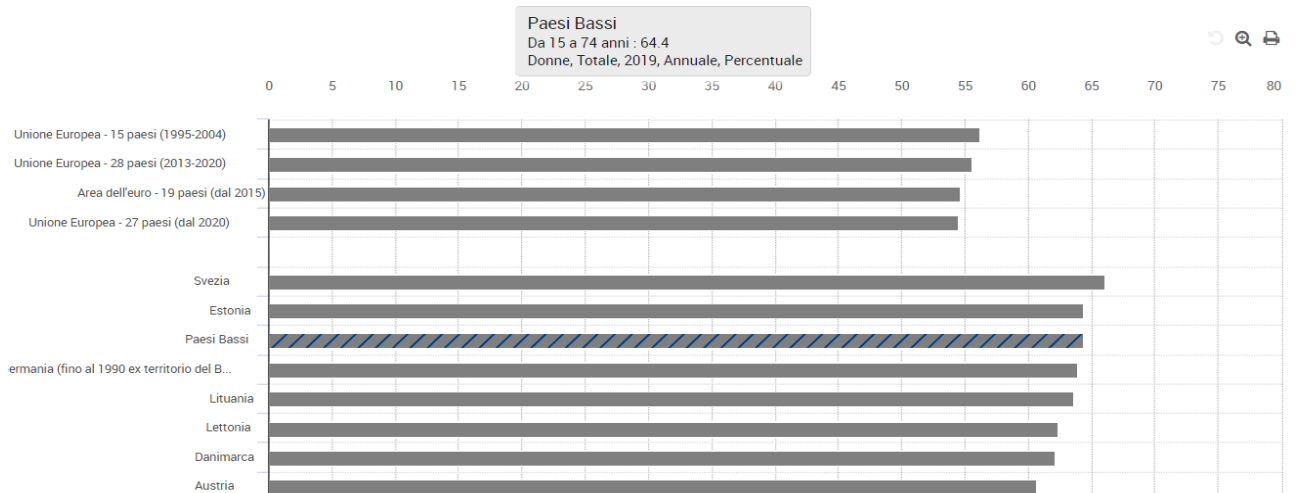
Tasso di partecipazione delle donne tra 15 e 74 anni, nel 2018 è pari al 63.2%.

3. 2019 (UOMINI)



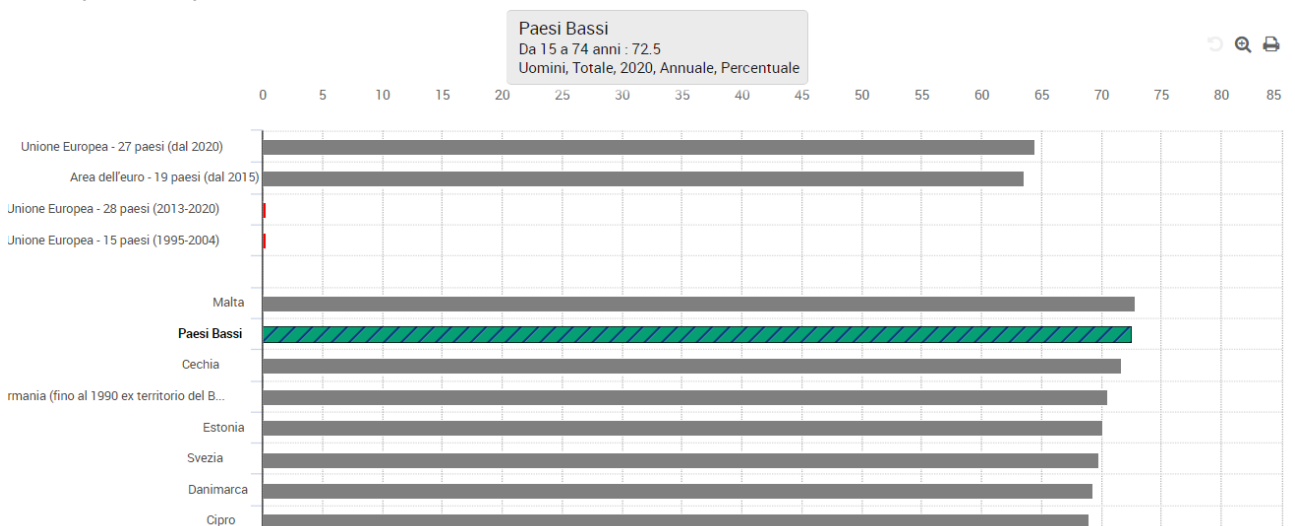
Tasso di partecipazione degli uomini nel 2019 è pari al 73.2%. Ci troviamo davanti ad un piccolo aumento del tasso di partecipazione degli uomini nell'anno 2019 rispetto al 2018.

4. 2019 (DONNE)



Il tasso di partecipazione delle donne tra 15 e 74 anni, nel 2019 è pari al 64.4%. Anche qui, come la situazione degli uomini, abbiamo un aumento del tasso di partecipazione delle donne nel 2019 rispetto al 2018.

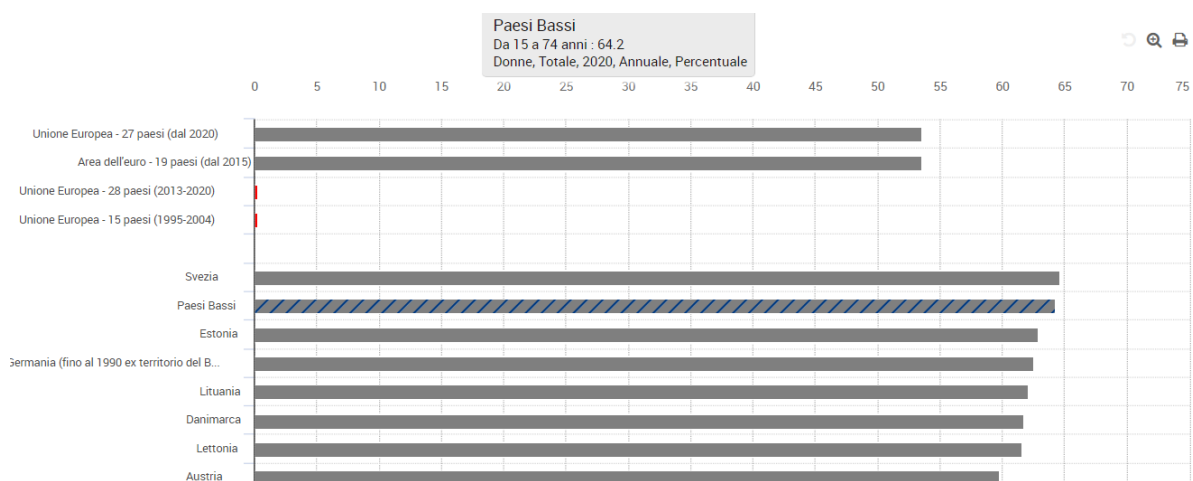
5. 2020 (UOMINI)



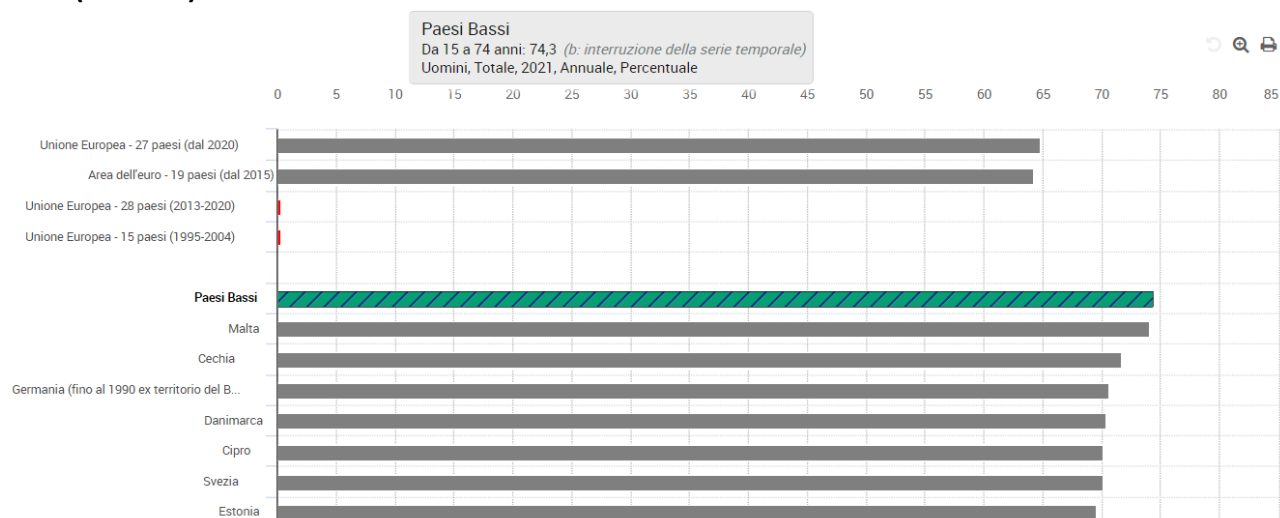
Qui, il tasso di partecipazione degli uomini tra 15 e 74 anni, nel 2020, è calato rispetto al tasso del 2019. Nel 2020 il tasso di partecipazione degli uomini è pari al 72.5%.

6. 2020 (DONNE)

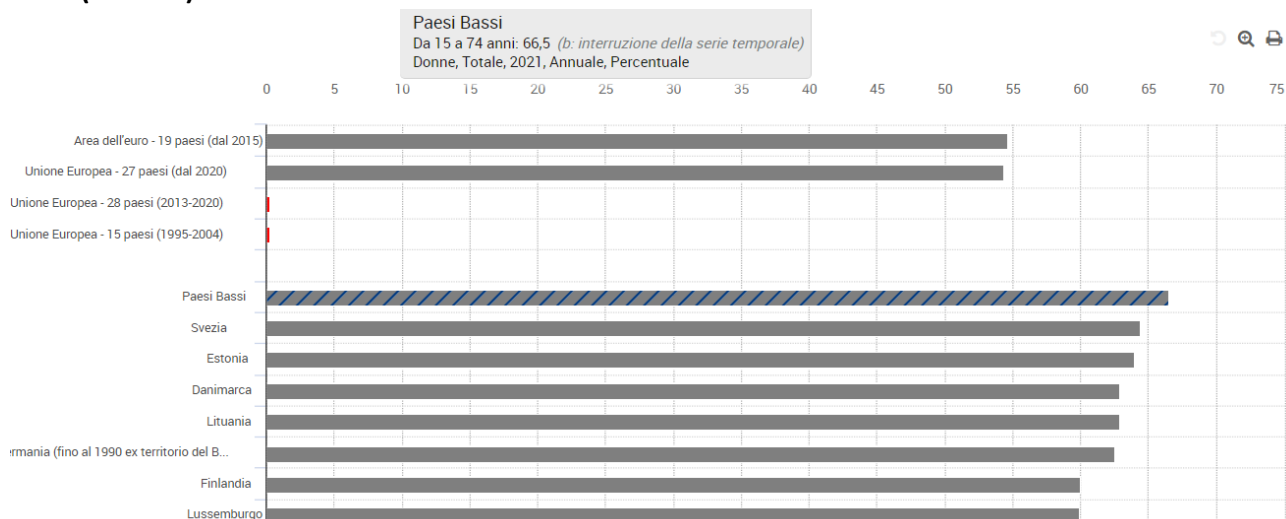
Anche per quanto riguarda le donne, rispetto al 2019, nel 2020, è diminuito fino ad arrivare al 64.2%.



7. 2021 (UOMINI)



8. 2021 (DONNE)

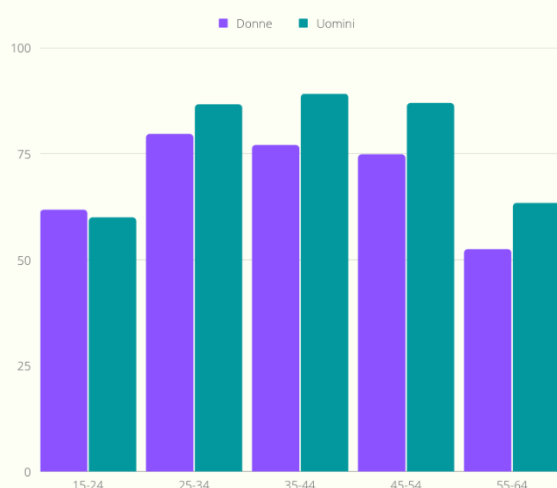


Per concludere, nel 2021, sia per gli uomini che per le donne, il tasso di partecipazione è aumentato. Per quanto riguarda gli uomini è pari al 74.3%, per le donne invece è pari al 66.5%. Continua ad esserci una notevole differenza tra il genere maschile e quello femminile, ove tra i due, prevale più il tasso degli uomini.

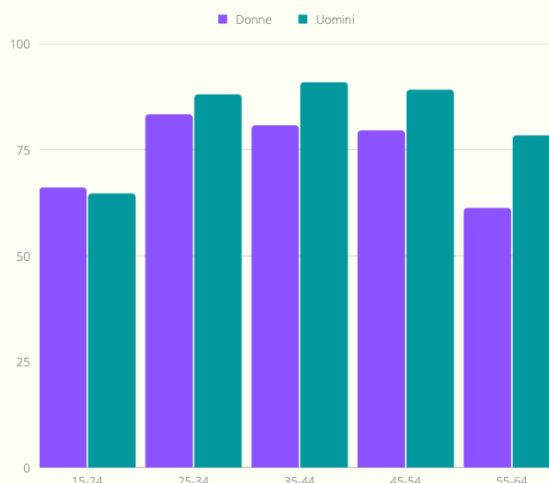
2. L'occupazione e disoccupazione per genere ed età

³Il tasso di occupazione è un indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione che ha un'occupazione sul totale della popolazione e si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione. Le statistiche dell'occupazione evidenziano marcate differenze secondo il genere, l'età e il livello di istruzione conseguito. In generale, un alto tasso è considerato in un valore di 70%, basso verso il 50%.

Tasso di occupazione per genere ed età, 2015



Tasso di occupazione per genere ed età, 2019



In tema di occupazione nei Paesi bassi il 78% delle persone di età compresa tra 15 e 64 anni ha un lavoro retribuito. Tale percentuale è superiore alla media OCSE, pari al 66%, nonché una delle più alte nell'area dell'OCSE. L'82% degli uomini ha un lavoro retribuito rispetto allo 74% delle donne⁴.

Nel grafico soprastante riferito all'anno 2015 si può osservare come nella fascia d'età 15-24 le donne hanno un tasso di occupazione del 61,7%, mentre nel 2019 è cresciuto di quasi 5 punti arrivando al 66%, mentre per gli uomini si passa dal 59.9% al 64.6%. Bisogna tenere in considerazione nell'occupazione giovanile il livello di istruzione, poiché può ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro ma portando successivamente una semplificazione nella ricerca occupazionale e con maggiori profitti reddituali.

Nella fascia di età 25-35 per le donne vediamo come nel 2015 il tasso sia del 79.6% mentre nel 2019 dell'83.3%; per gli uomini dal 86.6% all'88%, un leggero aumento per entrambi i generi.

Successivamente nella fascia d'età 35-44 per le donne osserviamo che nel 2015 il tasso era pari al 77% e nel 2019 all'80.7%; mentre per gli uomini l'aumento è pressoché minimo, dal 89.1% al 90.9%.

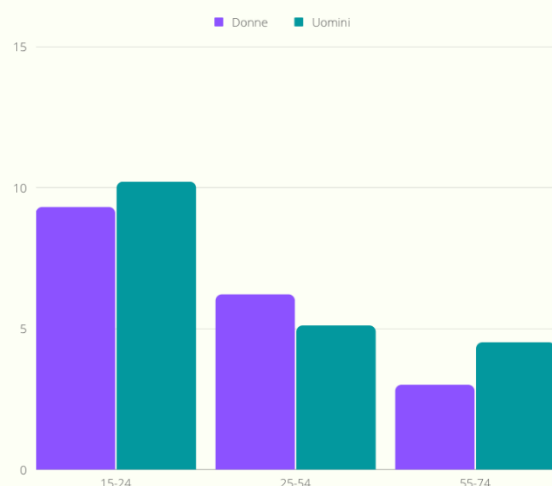
Nella fascia 45-55 per le donne nel 2015 era pari al 74.8% e nel 2019 al 79.5%; mentre per gli uomini dall'86.9% all'89.1%.

Infine, nella fascia senior 55-64 per le donne osserviamo un significativo aumento dal 52.4% del 2015 al 61.2% del 2019 e per gli uomini anche, dal 71.1% al 78.3% questo grazie all'inversione della tendenza al pensionamento anticipato e al miglioramento dell'occupazione al termine della vita lavorativa. L'età media dell'uscita dal mercato di lavoro è pari a 65 anni nel 2020.

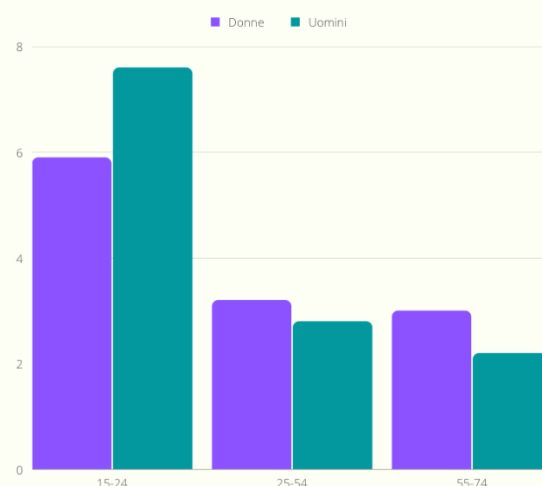
³ Grafici elaborati su dati Eurostat

⁴ www.oecd.org

Tasso di disoccupazione per genere ed età, 2015



Tasso di disoccupazione per genere ed età, 2019



⁵Per quanto riguarda la disoccupazione, nei Paesi Bassi la percentuale della forza lavoro disoccupata da un anno o più, si attesta attualmente allo 0.9%, una percentuale inferiore rispetto alla media OCSE dell'1.3%.

⁶ La tendenza del tasso di disoccupazione è analoga tanto nel genere maschile che quello femminile, sebbene con tassi leggermente più elevanti per le donne rispetto agli uomini. Anche per i giovani è più alto rispetto ai senior.

Nella fascia d'età 15-24 si può notare come per gli uomini il tasso di disoccupazione nel 2015 era del 10.2%, nel 2019 è diminuito leggermente arrivando al 7.2%; per le donne è ugualmente sceso, dal 9.3% al 5.9%. Nella fascia 25-54 per gli uomini nel 2015 il tasso era pari al 5.1% e nel 2019 del 2.8%; per le donne dal 6.2% al 3.2%.

Infine, nell'ultima fascia d'età 55-74 per gli uomini nel 2015 il tasso era pari al 4.5%, nel 2019 al 2.2%; per le donne dal 3% al 1.7%.

⁵ Grafici elaborati su dati Eurostat

⁶ www.oecd.org

3. Disoccupazione e occupazione per livelli di istruzione

La regola di base "*maggiore è il livello di istruzione, minore è il rischio di disoccupazione*" rimane vera in tutti gli Stati membri: infatti, i crescenti livelli di automazione e lo spostamento di impianti di produzione verso paesi non UE riducono le prospettive dei lavoratori meno qualificati.

Infatti, l'istruzione riduce *dovunque* il tasso di disoccupazione per due motivi:

- a) I lavoratori istruiti investono più addestramento sul lavoro: poiché l'addestramento specifico crea un legame fra le imprese e lavoratori, è probabile che le imprese tendano a non licenziare i lavoratori istruiti quando si trovano ad affrontare condizioni economiche negative;
- b) Quando i lavoratori istruiti cambiano lavoro, lo fanno senza passare attraverso la disoccupazione: sono meglio informati o hanno migliori canali per conoscere le opportunità di lavoro alternative¹.

I dati comparabili a livello internazionale del mercato del lavoro suddividono i lavoratori in base ai seguenti *livelli di qualificazione formale*²:

- 1) **Livello ISCED 0-2** (inferiore all'istruzione primaria, primaria e secondaria inferiore) ☐ è indicato come «lavoro scarsamente qualificato»
- 2) **Livello ISCED 3 e 4** (istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria) ☐ è indicato come «lavoro con qualifica media»
- 3) **Livello ISCED 5-8** (istruzione terziaria) ☐ denominato «lavoro altamente qualificato»

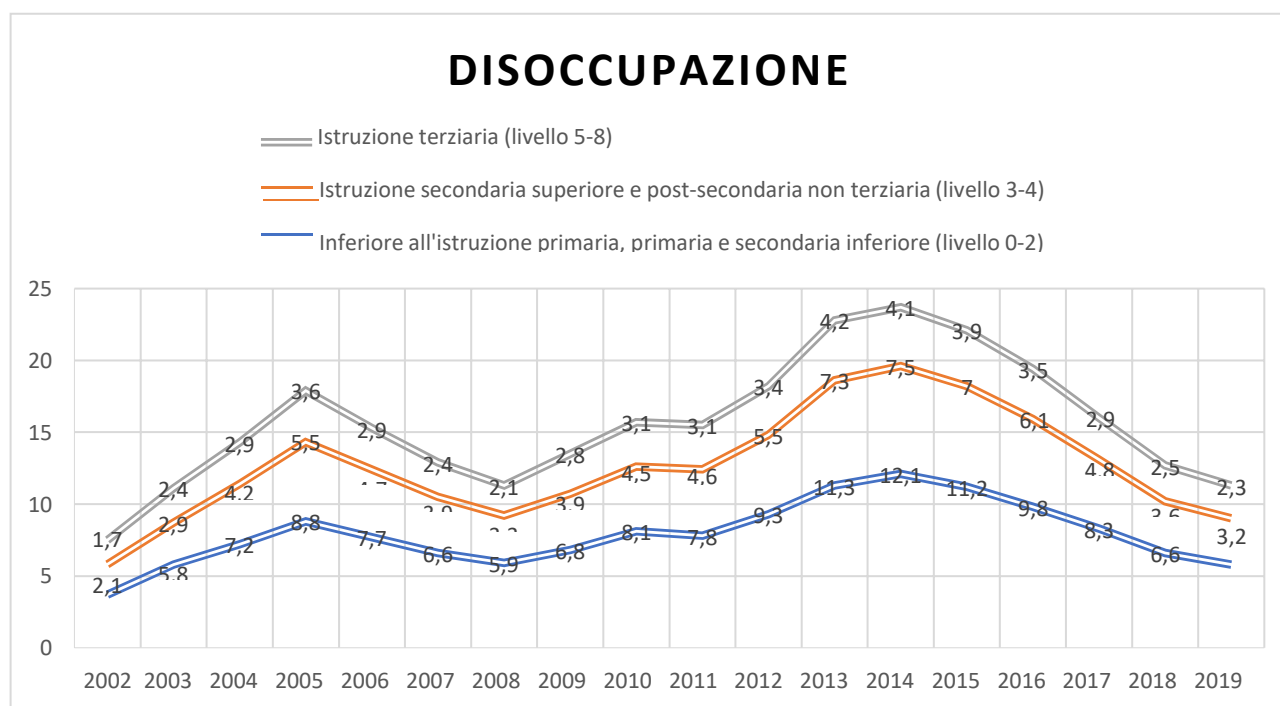


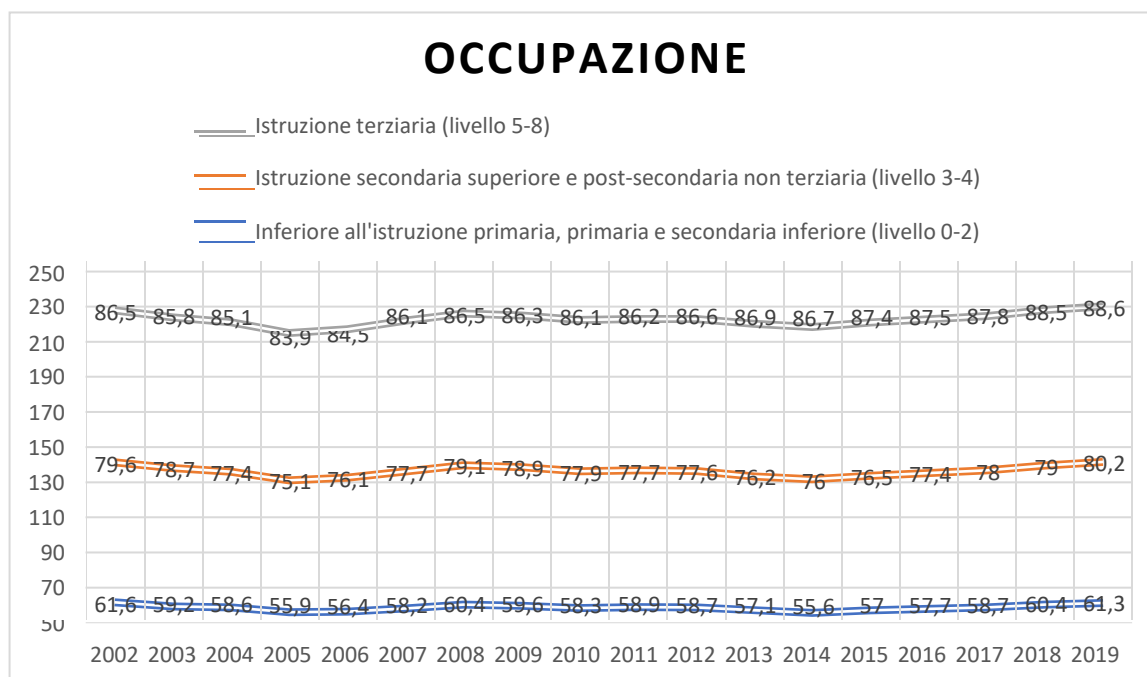
Figura 1: tasso medio di disoccupazione nei Paesi Bassi per livello di istruzione conseguito, 2005-2018Fonte: elaborazione dati Eurostat

¹ G. J. Borjas, *Economia del lavoro*, Francesco Brioschi Ed., Milano, 2020, p. 427.

² "Il rischio di disoccupazione diminuisce con l'aumentare del livello di istruzione". (5 September 2019). European public employment services. <https://www.pesnetwork.eu/it/2019/09/05/lmb3-educational-attainment/>

Analizzando il tasso di disoccupazione con riferimento alla popolazione olandese di età compresa tra i 15 e 74 anni è possibile osservare un dato empirico che conferma la teoria: durante tutto il periodo preso in esame (2002 – 2019) si registra un tasso di disoccupazione più elevato per i lavoratori meno istruiti e più basso per quelli maggiormente istruiti.

Con particolare riferimento all'ultimo periodo, il 2019, il tasso di disoccupazione dei lavoratori con **scarse qualifiche** si attesta al **5,8%**; per quanto riguarda la manodopera **mediamente qualificata**, essa presenta un rischio significativamente più basso di perdere la propria occupazione in quanto la disoccupazione si ferma al **3,2%**; infine, la forza lavoro **altamente qualificata** ha il tasso di disoccupazione più basso: solo il **2.3%**.



*Figura 2: tasso medio di occupazione nei Paesi Bassi per livello di istruzione conseguito, 2005-2018*Fonte: elaborazione dati Eurostat

Il ragionamento teorico viene comprovato anche dai dati riguardanti l'occupazione: infatti, durante tutto il periodo esaminato (2002-2019) si registra un tasso di occupazione di gran lunga più elevato per i lavoratori con istruzione terziaria rispetto a coloro che possiedono un'istruzione inferiore.

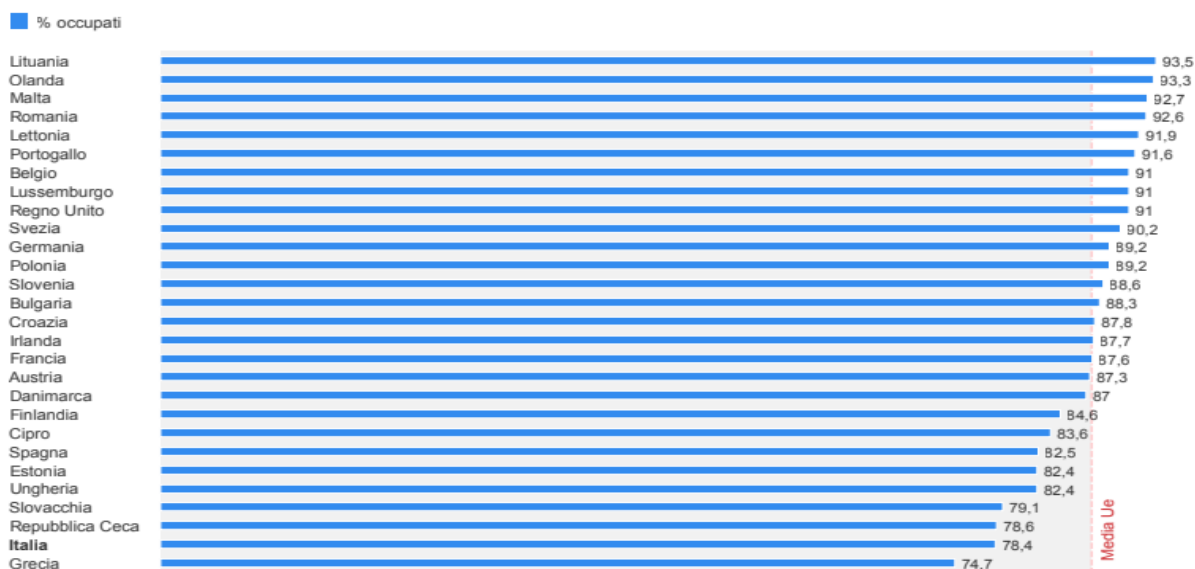
Nello specifico, il tasso di occupazione della forza lavoro altamente qualificata si attesta tra l'**83,9%** – valore minimo – e l'**88,6%** - valore massimo – contro il **75,1%** e l'**80,2%** dei lavoratori mediamente qualificati e il **55,9%** e il **61,6%** dei lavoratori con il livello d'istruzione più basso.

In ultima analisi, si può affermare con una certa sicurezza che un più elevato livello di istruzione riduce il tasso di disoccupazione.

Questa conclusione viene ulteriormente suffragata se si prende in considerazione il tasso di occupazione dei laureati dei paesi membri dell'Unione europea. La percentuale degli occupati sull' totale dei laureati tra i 30 – 34 anni è elevata, precisamente dell'87,8%. Inoltre, se si analizza il contesto olandese si evince che la percentuale aumenta fino al **93,5%**, collocando i Paesi Bassi al secondo posto della classifica per virtuosismo.

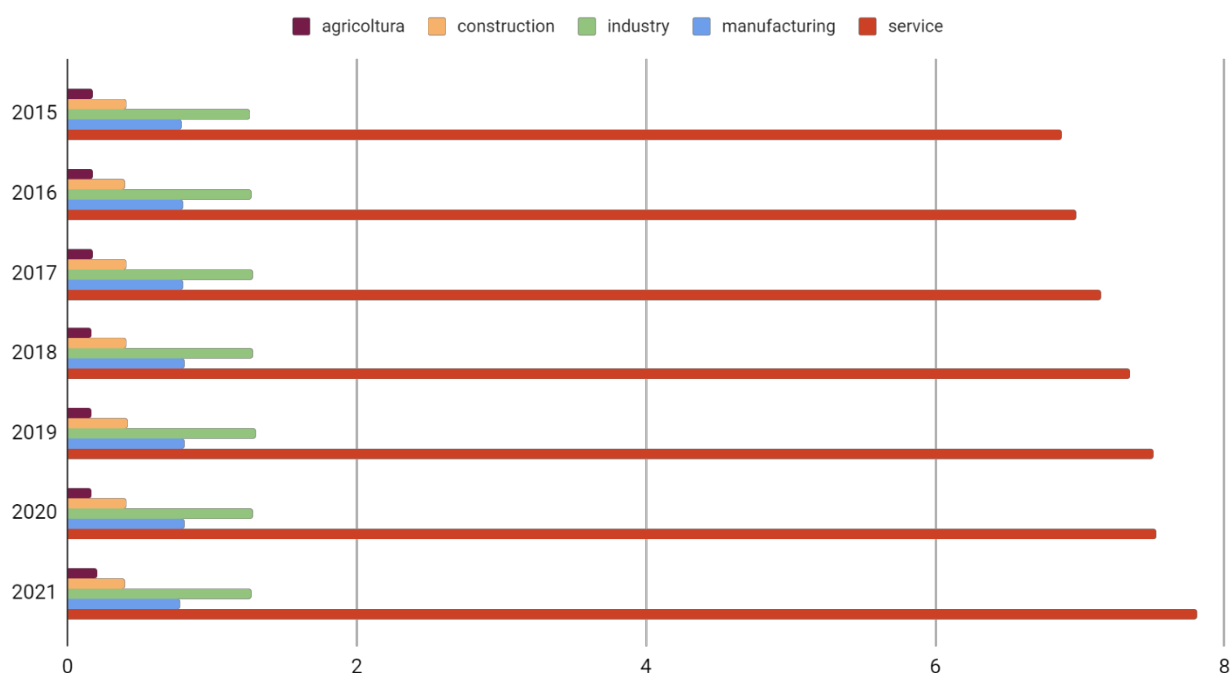
In tutti i paesi Ue almeno 3 laureati su 4 lavorano

Tasso di occupazione dei laureati tra i 30-34 anni nei paesi Ue (2018)



Fonte: dati Eurostat elaborazione Agi-openpolis

4. Impiegati per settore di occupazione



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
agricoltura	177,90	175,10	176,10	166,80	167,90	166,30	205,10
construction	402,60	397,60	408,70	402,80	412,60	406,90	396,60
industry (including construction)	1.260,70	1.275,90	1.282,50	1.285,30	1.301,20	1.282,90	1.267,90
manufacturing	786,10	802,30	800,60	812,50	812,10	805,60	774,30
service	6.879,00	6.976,00	7.146,00	7.345,00	7.513,00	7.532,00	7.809,00

*Valori espressi in migliaia

Fonte: OECD (2022), Employment by activity (indicator). doi: 10.1787/a258bb52-en (Accessed on 22 October 2022), <https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm>

Il grafico seguente rappresenta l'andamento dei settori occupazionali nel periodo di tempo che va dall'anno 2015 all'anno 2021. I macrosettori presi in esame sono cinque: agricoltura, costruzioni, industria, manifattura, e servizi.

- Nel settore dell'agricoltura persiste un calo di occupati nel settore (tranne una leggera ripresa nel 2017) fino all'anno 2021 in cui il valore degli occupati ha superato di gran lunga quello del 2015.
- Il settore delle costruzioni e dell'edilizia ha un andamento altalenante negli anni, e subisce un calo nel 2021 di circa il 10% dovuto in parte alla crisi pandemica del covid-19.
- Dai dati sul settore industriale si nota rispetto ai settori descritti in precedenza una presenza di occupati nettamente superiore che raggiunge in media il valore di 1mln e 260mila occupati; presenta al suo interno un costante aumento di occupati fino al 2019, mentre nel 2020 e maggiormente nel 2021 subisce una diminuzione raggiungendo all'incirca i valori del 2015; il rallentamento avvenuto dal 2020 è dovuto alla crisi pandemica che ha creato forte instabilità sui mercati.
- Il settore manifatturiero che presenta meno lavoratori del settore industriale, ha un andamento costante in crescita, ma che anche qui vede una diminuzione di occupati nel biennio 2020-21.

- Infine, il settore dei servizi, (ICT, IT, professioni digitali) è il settore che nei Paesi Bassi ha un numero maggiore di lavoratori, con un valore che è ben al di sopra rispetto degli altri settori. Negli anni fino al 2021 è l'unico settore che è in continua e costante crescita, il valore aumenta significativamente anche nel 2021 (rispetto a tutti gli altri settori in cui il numero degli occupati è sceso) questo perché il settore terziario nei Paesi Bassi permette maggiori possibilità di lavoro, e che negli ultimi due anni con la pandemia ha visto un ulteriore sviluppo tra smart working e ruolo centrale della tecnologia informatica.

4.1 Tendenze del mercato occupazionale

Il mercato del lavoro nei Paesi Bassi presenta delle occupazioni in cui c'è carenza di offerta di lavoro e altre in cui sono disponibili molti lavoratori idonei ma vi è scarsa domanda dei datori di lavoro.

Occupazioni carenti

- *Professionisti della scienza e dell'ingegneria*: per queste professioni l'offerta di lavoro non è sufficiente a coprire le richieste dei datori di lavoro. Le carenze attese sono principalmente dovute a un basso afflusso atteso di laureati rispetto alla crescente domanda, ma anche ad un numero significativo di diplomati delle scuole secondarie che non scelgono la formazione professionale in ambito tecnico. Negli anni il numero di studenti che hanno scelto un percorso tecnico è aumentato, ma negli anni successivi alla formazione scolastica c'è una sostanziale perdita dell'offerta al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro: dei laureati in possesso di un diploma in ambito tecnologico, il 53% svolgeva una professione tecnica e il 38% optava per una non tecnica. Nel settore è bassa la presenza di donne (4% per ingegneri elettrotecnici) nel settore; questi problemi di carenza di ingegneri potrebbero avere un impatto negativo sull'economia del paese.
- *Architetti, progettisti, geometri e designer*: la crisi del 2008 ha rallentato il mercato edilizio e immobiliare. Molte aziende immobiliari ed edilizie sono andate in fallimento con la conseguente perdita di posti di lavoro per architetti e professionisti del settore. Negli anni successivi il mercato ha visto una sostanziale ripresa con un aumento delle possibilità lavorative; negli anni però la crisi edilizia ha visto sempre meno studenti scegliere di proseguire gli studi in architettura o design con cui si prevede una forte carenza.
- *Tecnici scientifici*: negli anni la crescita di questo tipo di occupazione è aumentata, tuttavia l'offerta di laureati non sarà sufficiente a coprire la crescente domanda. Il numero di studenti che ha intrapreso una formazione scolastico-professionale nel campo delle scienze tecniche è diminuito di circa il 9% tra il 2010 e il 2015, da 52,8 mila nel 2010 a poco più di 48 mila nel 2015⁷. Nel settore c'è una bassa incidenza di lavoratori part-time che implica la difficoltà ad aumentare l'offerta stimolando i lavoratori a lavorare più ore. Anche per quest'ambito di professioni il tasso di presenza femminile è bassa.
- *Professionisti ICT*: campo di maggior possibilità lavorative, che attrae lavoratori anche dall'estero. L'offerta è relativamente ampia sia per professionisti ICT con istruzione professionale secondaria e quelli con formazione ICT generica. L'offerta si allarga anche di professionisti con specifiche competenze ossia sviluppatori, analisti di software e applicazioni, e gestori di servizi di tecnologia dell'informazione e della comunicazione. La carenza di occupati è dovuta ad una

⁷Sito Internet del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (<https://www.cedefop-europa-eu.translate.google.nl/data-insights/netherlands-mismatch-priority-occupations? x tr sl=en& x tr tl=it& x tr hl=it& x tr pto=wapp>)

domanda dei datori di lavoro troppo ampia per essere coperta dal numero di laureati a disposizione sul mercato del lavoro. Per contrastare l'insufficienza di laureati e specialisti ICT le organizzazioni di settore hanno organizzato negli anni degli eventi-incontri per sensibilizzare i giovani e far conoscere loro le opportunità di carriera del settore.

- *Installatori e riparatori*: negli anni questo tipo di mansioni ha subito una diminuzione degli occupati (74mila nel 2014 rispetto ai 96mila del 1996). La causa si deve principalmente all'aumento del livello di istruzione della popolazione attiva, per allinearsi alle richieste dei datori di lavoro. Inoltre, l'incremento della tecnologia e l'utilizzo massiccio dell'informatica hanno negli anni sostituito gradualmente le professioni poco qualificate. L'elemento principale della carenza di queste figure lavorative si deve però all'elevata domanda di "sostituzione generazionale" che risulterà difficile da colmare.
- *Insegnanti*: la richiesta di insegnanti di istruzione sia primaria che secondaria è alta, ma dal 2005 la domanda per insegnanti è diminuita. La bassa partecipazione può essere dovuta a fattori come lo stipendio e lo status della professione. I salari risultano essere meno flessibili rispetto ad altri settori. Un'altra causa può riguardare il tasso di disoccupazione per i laureati in materie legate all'insegnamento, ma anche all'aumento delle competenze richieste sia per la lingua inglese che per le abilità informatiche.

Occupazioni in eccedenza

- *Professioni sanitarie*: negli anni i tagli del budget da parte del governo e la pressione delle compagnie assicurative ha causato una diminuzione delle opportunità nel campo sanitario. Nonostante questo l'afflusso dei laureati in professioni sanitarie è rimasto elevato. L'offerta negli anni ha superato la domanda attraverso un surplus di infermieri, ostetriche e assistenti sanitari.
- *Professioni legali*: l'aumento dell'occupazione per questa posizione lavorativa è assente.
- *Segretari*: l'aumento dell'automazione e della digitalizzazione hanno portato ad un calo dell'occupazione per queste figure lavorative, così come per i compiti di amministrazione finanziaria che saranno sostituiti da sistemi programmati di elaborazione dati. Coloro che hanno delle competenze ritenute di "livello inferiore" verranno tagliati fuori dal mercato.

5. Gender gap and Low skill gap

Il **Gender gap** fa riferimento al “Divario tra generi”, con riferimento al divario tra i sessi. Potremmo immaginarlo come uno step, il quale indica il divario fra il genere maschile e quello femminile nel mondo del lavoro che, di anno in anno, porta l’attenzione sulla condizione di disparità in cui vivono le donne di ogni Paese.⁸

In merito a tale argomento, vedremo statisticamente, due esempi, in un arco di tempo ampio, che hanno a che fare con il gender gap:

- Divario di reddito di genere totale;
- Occupanti e forza lavoro per età e sesso.

Divario di reddito di genere totale

In tema di occupazione, nei Paesi Bassi circa il 78% delle persone di età compresa tra 15 e 64 anni ha un lavoro retribuito, un tasso superiore rispetto al tasso medio di occupazione OCSE, pari al 66%. Nei Paesi Bassi l’82% circa degli uomini ha un lavoro retribuito, rispetto al 74% delle donne.

↑↓	ORE	2002↑↓	2006↑↓	2010↑↓	2014↑↓	2018↑↓
Geo↑↓						
Unione Europea - 27 paesi (dal 2020)	:		:	32.9	31.1	36.2
Unione Europea - 28 paesi (2013-2020)	:		:	:	:	:
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)	:		:	41.0	40.2	38.3
Belgio	:		:	35.9	31.1	26.4
Bulgaria	:		:	23.9 (b)	22.9	24.2
Cechia	:		:	41.0	40.4	36.0
Danimarca	:		:	25.7	26.4	25.1
Germania (fino al 1990 ex territorio della Repubblica...	:		:	45.4 (b)	45.2	41.9
Estonia	:		:	30.9	37.2	31.1
Irlanda	:		:	34.8	36.8	35.9
Grecia	:		:	45.9	42.0	41.3
Spagna	:		:	38.0	35.7	33.0
Francia	:	33.7		31.7	29.6	29.6
Croazia	:		:	23.0	24.4	25.5
Italia	:		:	44.0	43.2	43.0
Cipro	:		:	33.7	26.9	25.2
Lettonia	:		:	16.0	22.7	25.7
Lituania	:		:	12.3	19.2	20.4
Lussemburgo	:		:	38.4	32.5	23.2
Ungheria	:		:	27.2	27.7	28.1
Malta	:		:	56.3	43.9	39.4
Paesi Bassi	:		:	48.9	32.7	43.7
Austria	:		:	46.7	44.9	44.2
Polonia	:		:	29.1 (b)	31.2	30.3
Portogallo	:		:	28.4	25.8	20.4
Romania	:		:	33.6	30.4	27.3
Slovenia	:		:	12.5	19.6	20.7
Slovacchia	:		:	32.8	32.6	30.6
Finlandia	:		:	27.1	24.3	24.5

Il divario di reddito di genere complessivo è un indicatore sintetico. Misura l'effetto combinato di tre fattori, vale a dire:

⁸ [Retribuzioni e salari - Divario salariale di genere - Dati OCSE \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/els/gender/gender-gap/)

1. La retribuzione oraria media;
2. Il numero medio di ore lavorate;
3. il tasso di occupazione, sulla retribuzione media delle donne in età lavorativa rispetto agli uomini.

Possiamo notare la situazione dei Paesi bassi, messa a confronto con altri paesi dell'Ue. Prendendo in considerazione un'analisi statistica ad intervalli di anni: 2010,2014,2018: troviamo un picco del 48.9 seguito da un calo del 32.7 ed una ripresa nel 2018 del 43.7.

Occupati e forza lavoro per età e sesso

Le donne in Olanda sono effettivamente sottopagate rispetto agli uomini, di circa due mesi l'anno. A dirlo è uno studio sulle differenze salariali tra uomini e donne nelle nazioni europee, condotto da [Expert Market](#), il principale sito inglese di comparazioni. Il "gender pay gap" olandese è 16.1%.⁹ Basandoci sulle ultime statistiche compiute dall'Eurostat riguardo il divario delle retribuzioni tra uomini e donne abbiamo studiato giorno per giorno gli effetti del gender pay gap e ogni anno le donne iniziano effettivamente a lavorare gratis, in ogni nazione europea.

Mettiamo a confronto i Paesi bassi, negli anni 2021,2020,2019,2018, in merito al tema di occupazione e forza lavoro per sesso, età e livello di istruzione.¹⁰

Concentriamoci su un'analisi per quanto riguarda il genere maschile:

↑↓ ✕	ORE	2017↑↓	2018↑↓	2019↑↓	2020↑↓	2021↑↓
Geo↑↓						
Unione europea - 27 paesi (dal 2020)		71.5	72.5	73.2	72.1	73.3
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)		71.3	72.2	72.8	71.4	72.6
Belgio		67.5 b)	68.2	68.9	68.0	68.7
Bulgaria		69.7	70.6	73.1	71.6	72.0
Repubblica Ceca		80.9	81.8	81.9	81.4	81.3
Danimarca		76.0 b)	76.9	78.0	77.3	78.4
Germania (fino al 1990 ex territorio della RFT)		77.8	78.6	79.4	77.9 b)	79.3
Estonia		76.6	77.5	78.1	75.9	75.6
Irlanda		73.0	74.0	74.9	72.2	74.3
Grecia		62.7	64.6	65.8	62.8	66.4
Spagna		66.5	67.9	68.7	66.1	67.5 (d)
Francia		68.6	69.1	69.0	68.7	70.1 (d)
Croazia		63.8	65.4	67.0	67.1	68.2
Italia		66.9	67.6	68.0	66.6	67.1
Cipro		70.0	73.3	76.2	75.9	76.7
Lettonia		71.8	73.5	73.9	73.0	71.9
Lituania		70.6	73.3	73.5	72.2	72.9
Lussemburgo		69.9	70.6	72.1	70.4	72.6
Ungheria		75.2	76.3	77.3	77.1	77.9
Malta		80.1	81.5	82.4	81.7	82.7
Paesi Bassi		81.6	82.8	83.5	82.8	83.6
Austria		76.2	77.4	78.0	76.0	76.7
Polonia		71.6	73.0	74.3	74.7	76.8
Portogallo		70.1	71.9	72.9	71.0	72.7
Romania		65.9	67.5	69.0	69.0	71.1
Slovenia		71.9	73.8	74.2	72.8	74.5

⁹ [Il divario retributivo di genere in Europa - Expert Market](#)

¹⁰ [Banca dati - Eurostat \(europa.eu\)](#)

Per il genere maschile, i Paesi Bassi, hanno un andamento abbastanza costante. Prendendo in considerazione i dati dal 2017, abbiamo una percentuale dell'81.6%, fino ad arrivare al 2021 con un picco più alto di questi ultimi anni, pari al 83.6%.

Prendiamo in considerazione il genere femminile:

⬆ ⬇	TIME	2017⬇	2018⬇	2019⬇	2020⬇	2021⬇
GEO⬇						
Unione europea - 27 paesi (dal 2020)		61.2	62.2	62.9	62.0	63.4
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)		61.4	62.3	63.1	62.0	63.3
Belgio		58.7 b)	60.7	61.7	60.8	61.8
Bulgaria		62.2	63.0	65.1	63.5	64.2
Repubblica Ceca		66.2	67.6	68.1	67.1	67.1
Danimarca		70.5 b)	71.3	72.0	71.4	72.6
Germania (fino al 1990 ex territorio della RFT)		70.6	71.1	71.8	70.9 b)	72.2
Estonia		72.4	72.5	73.0	72.1	72.4
Irlanda		62.3	63.0	64.0	60.9	65.5
Grecia		43.9	44.6	46.6	44.7	48.2
Spagna		55.7	56.9	57.9	55.7	57.9 (d)
Francia		62.6	63.3	63.8	63.6	64.5 (d)
Croazia		54.0	55.9	57.1	56.9	58.6
Italia		48.9	49.5	50.2	48.4	49.4
Cipro		61.4	64.2	65.2	64.3	65.3
Lettonia		68.3	70.0	70.7	70.0	68.0
Lituania		70.2	71.6	72.5	71.0	71.9
Lussemburgo		62.5	63.4	63.6	63.9	66.0
Ungheria		65.2	66.6	67.1	66.8	68.2
Malta		57.6	61.5	62.8	64.6	67.3
Paesi Bassi		73.1	74.6	75.9	75.7	76.6
Austria		68.2	68.6	69.2	67.4	68.1
Polonia		58.9	60.3	60.7	60.9	63.8
Portogallo		64.0	66.3	67.0	66.2	67.7
Romania		49.9	50.4	51.2	51.1	52.5
Slovenia		65.4	67.1	68.2	67.1	68.1
Slovacchia		64.5	65.5	66.8	66.1	65.6
Finlandia		67.5	69.7	70.6	69.6	71.7
Svezia		74.7	75.2 b)	74.7	72.7	73.3

Secondo a cosa detto prima, vi è un netto divario tra il genere femminile e quello maschile. A primo impatto possiamo notare, negli anni, il picco più alto del genere maschile pari al 83.6, a differenza di quello femminile pari al 76.6 del 2021.

Il genere femminile, nel 2017 aveva la percentuale più basse degli ultimi anni pari al 73.1, il quale è aumentato nel corso degli anni fino ad arrivare al 76.6 nel 2021.

5.1 Occupazione a tempo parziale in percentuale dell'occupazione totale, per sesso, età

Un aspetto importante della conciliazione fra gli impegni di lavoro e la famiglia è il lavoro part-time. Tuttavia questa tipologia non è presente in modo uniforme tra le donne e gli uomini: nell'Ue nel 2019, il 30 % delle donne occupate lavora part-time, contro l'8 % degli uomini.

Prendiamo in considerazione l'anno 2018,2019,2021,2021:

1. 2018

Notiamo che il totale della popolazione che lavora part time nei paesi bassi è pari al 50%, 27.5% per gli uomini e il 75.6%

Geo ↕	Sesso	Tutto ↕	Uomini ↕	Donne ↕
Unione europea - 27 paesi (dal 2020)		18.3	8.3	29.9
Unione europea - 28 paesi (2013-2020)		19.2	8.7	31.3
Unione europea - 15 paesi (1995-2004)		22.5	9.9	37.0
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)		21.3	9.3	35.3
Belgio		24.5	10.0	41.0
Bulgaria		1.8	1.7	2.0
Repubblica Ceca		6.3	2.6	10.9
Danimarca		23.9	14.5	34.3
Germania (fino al 1990 ex territorio della RFT)		26.8	9.6	46.3
Estonia		11.0	7.1	15.2
Irlanda		19.5	10.6	29.9
Grecia		9.1	6.1	13.2
Spagna		14.5	6.7	23.9
Francia		18.0	7.8	28.8
Croazia		5.2	3.8	6.8
Italia		18.4	8.0	32.4
Cipro		10.8	7.5	14.4
Lettonia		7.3	4.7	9.8
Lituania		7.1	5.2	8.9
Lussemburgo		17.8	5.8	31.8
Ungheria		4.2	2.5	6.3
Malta		13.2	6.5	22.8
Paesi Bassi		50.1	27.5	75.6

2. 2019

Così come nel 2019 e come nel 2020, siamo in maniera stabile come nel 2018, senza nessun cambiamento radicale.

3. 2021

Fino ad arrivare al 2021 dove troviamo una diminuzione del lavoro part time femminile pari al 65%.

Geo ↕	Sesso	Tutto ↕	Uomini ↕	Donne ↕
Unione europea - 27 paesi (dal 2020)		17.7 b)	8.1 b)	28.8 b)
Unione europea - 28 paesi (2013-2020)		:	:	:
Unione europea - 15 paesi (1995-2004)		:	:	:
Area dell'euro - 19 paesi (dal 2015)		20.9 b)	9.2 b)	34.3 b)
Belgio		24.1 b)	10.4 b)	39.5 b)
Bulgaria		1.6 b)	1.3 b)	1.8 b)
Repubblica Ceca		5.7 b)	2.5 b)	9.6 b)
Danimarca		23.9 b)	15.2 b)	33.5 b)
Germania (fino al 1990 ex territorio della RFT)		27.9 b)	10.6 b)	47.4 b)
Estonia		12.2 b)	7.6 b)	16.9 b)
Irlanda		19.8 b)	11.0 b)	29.6 b)
Grecia		8.2 b)	5.0 b)	12.5 b)
Spagna		13.7 (80)	6.3 (80)	22.3 (80)
Francia		17.3 (80)	7.6 (80)	27.4 (80)
Croazia		4.7 b)	3.7 b)	5.8 b)
Italia		18.2 b)	8.4 b)	31.5 b)
Cipro		10.1 b)	7.8 b)	12.7 b)
Lettonia		7.8 b)	5.6 b)	10.0 b)
Lituania		6.0 b)	4.3 b)	7.6 b)
Lussemburgo		18.1 b)	7.0 b)	30.9 b)
Ungheria		4.6 b)	2.7 b)	6.7 b)
Malta		11.3 b)	5.7 b)	19.2 b)
Paesi Bassi		42.7 b)	22.5 b)	65.0 b)
Austria		28.7 b)	10.5 b)	49.2 b)
Polonia		5.2 b)	3.3 b)	7.6 b)
Portogallo		6.9 b)	4.7 b)	9.1 b)
Romania		3.7 b)	4.1 b)	3.0 b)
Slovenia		9.2 b)	6.2 b)	12.8 b)
Slovacchia		3.1 b)	1.8 b)	4.6 b)

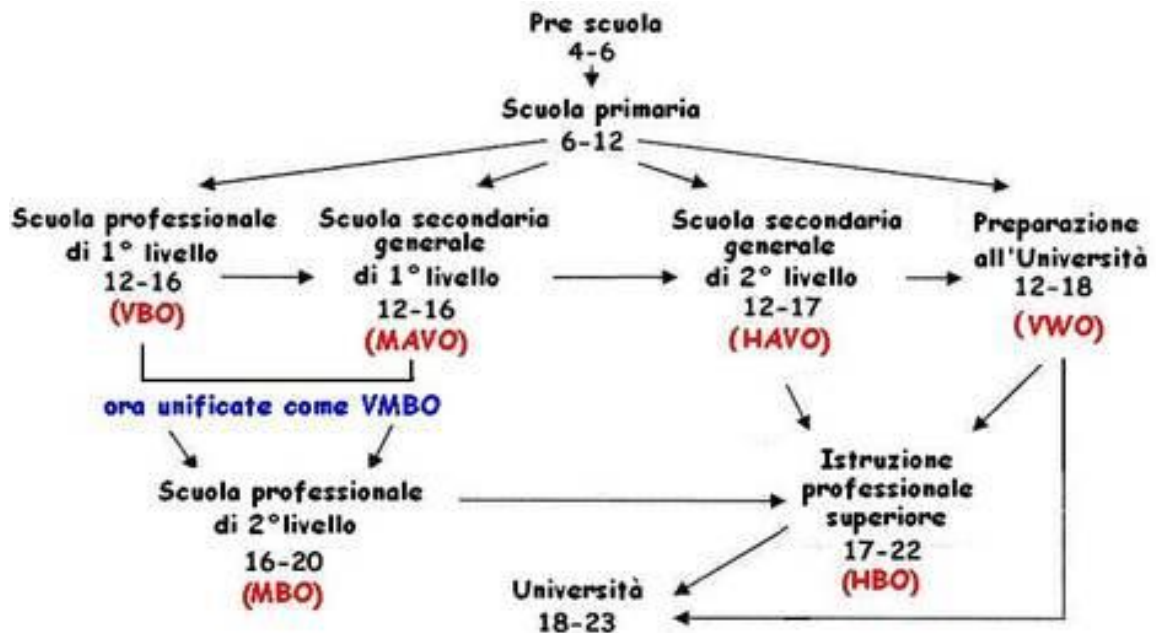
6. Il sistema scolastico nei Paesi Bassi

La scuola dell'obbligo nei Paesi Bassi inizia all'età di 5 anni con la scuola primaria e termina a 16 anni, ma molti bambini vengono iscritti all'età di 4 anni e frequentano un anno di inserimento. Vediamo nel dettaglio come è strutturato il sistema scolastico olandese:

Età studente	Anno in corso	↑ Richiesto titolo precedente
4-5	1°	SCUOLA PRIMARIA
5-6	2°	
6-7	3°	
7-8	4°	
8-9	5°	
9-10	6°	
10-11	7°	
11-12	8°	
12-18	9°-14°	SCUOLA SECONDARIA
18	↑	UNIVERSITÀ

La scuola primaria è il percorso di studi che accoglie bambini dai 4 ai 12 anni. Al termine dell'ottavo anno viene svolto un test esterno all'istituto chiamato CITO: questo ultimo viene valutato numericamente da 1 a 5 (1 è il massimo e 5 è il minimo) e serve ai docenti per capire in quale tipo di scuola superiore possono indirizzare gli alunni. Se gli studenti sono in disaccordo con la tipologia di percorso consigliato hanno la facoltà di frequentare un anno di orientamento.

La scuola secondaria olandese si divide in tre percorsi di studio:



1. **scuola secondaria professionale** (VMBO) → copre la fascia d'età 12-16 anni. In questo tipo di scuola prevale l'insegnamento pratico e si mira all'inserimento diretto nel mondo del lavoro;
2. **scuola secondaria generale** (HAVO) → copre la fascia d'età 12-17 anni. Si divide in un primo ciclo di tre anni e un secondo ciclo di due anni. Fornisce un'educazione generale preparando gli alunni alla

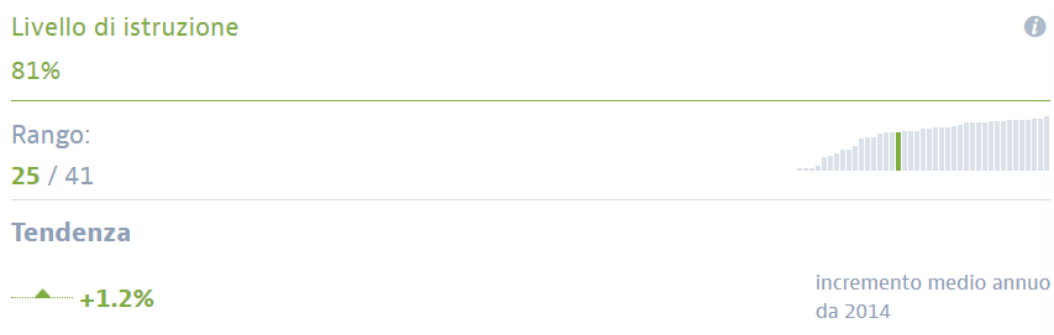
formazione professionale superiore. Al termine dei cinque anni è possibile frequentare gli ultimi due anni di istruzione VWO e prendere il relativo diploma;

3. **scuola secondaria pre-universitaria** (VWO) → copre la fascia d'età 12-18 anni. È divisa in due cicli, entrambi di tre anni. Prevale l'insegnamento teorico ed è simile al percorso liceale italiano. Prevede alcune materie obbligatorie, tra cui olandese, inglese, scienze sociali, educazione fisica, una seconda lingua straniera (a scelta) e una classe di arte.

Nei Paesi Bassi esistono principalmente tre percorsi educativi da seguire dopo l'istruzione secondaria:

- **MBO** → percorso di studi prettamente pratico che mira a far avvicinare gli studenti subito al mondo del lavoro. Può durare da un minimo di 1 anno a un massimo di 4 e si divide in 4 livelli;
- **HBO** (para università) → percorso con orientamento professionale, paragonabile al percorso universitario statunitense;
- **WO** (università di ricerca) → equivale alla laurea triennale e richiede la frequenza obbligatoria dei corsi. Il percorso è aperto solo ai diplomati VWO ed ai laureati HBO, e offre anche dei percorsi per il dottorato.

Gli olandesi possono prevedere di studiare per quasi 18,8 tra i 5 e i 39 anni, un dato leggermente superiore alla media OCSE pari a 18 anni. Nei Paesi Bassi, l'81% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato gli studi secondari superiori, una percentuale superiore alla media OCSE, pari al 79%.



Inoltre, possiamo notare che nei Paesi Bassi non è presente il fenomeno della disuguaglianza di genere.



Confrontando i punteggi dei paesi rispetto al genere, più alto è il punteggio, più ampio è il divario. Un punteggio di 1 significa che ci sono pari condizioni indipendentemente dal sesso.

6.1 Livello Di Istruzione Degli Adulti (fascia d'età 25-64)

Al di sotto del secondo superiore

Posizione ▾	▼ 2000	▼ 2001	▼ 2002	▼ 2003	▼ 2004	▼ 2005	▼ 2006	▼ 2007	▼ 2008	▼ 2009	▼ 2010	▼ 2011	▼ 2012	▼ 2013	▼ 2014	▼ 2015	▼ 2016	▼ 2017	▼ 2018	▼ 2019	▼ 2020	▼ 2021
Italy	32.7	33.2	34.0	38.0	37.0	37.9	38.4	38.7	39.0	39.8	40.4	41.1	41.5	41.9	42.4	42.3	42.4	42.2	42.5	42.6	42.6	42.7
Netherlands	41.5	41.9	42.8	41.7	41.4	41.7	42.2	42.4	41.1	40.6	40.6	40.2	39.0	41.9	41.5	41.1	41.1	41.2	40.7	39.2	38.4	37.5
OECD - Average	42.8	42.2	43.2	43.1	43.7	44.2	44.7	44.2	44.1	43.9	44.0	43.7	43.6	43.6	42.5	42.3	42.2	41.8	41.5	41.1	41.4	40.6

Secondaria superiore

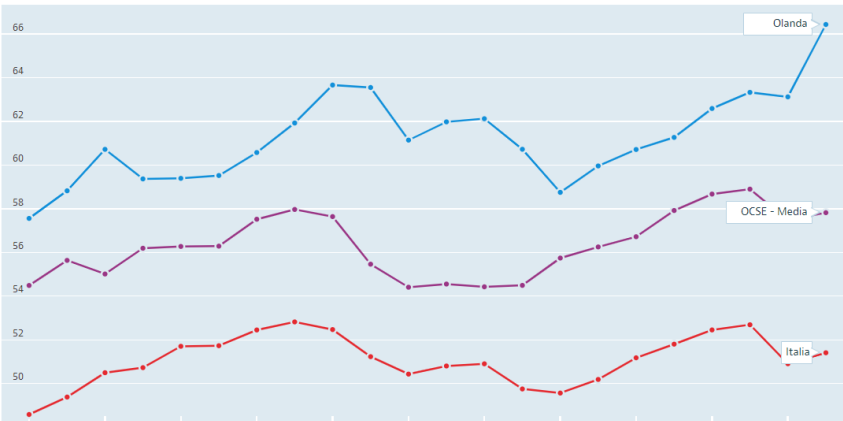
Posizione ▾	▼ 2000	▼ 2001	▼ 2002	▼ 2003	▼ 2004	▼ 2005	▼ 2006	▼ 2007	▼ 2008	▼ 2009	▼ 2010	▼ 2011	▼ 2012	▼ 2013	▼ 2014	▼ 2015	▼ 2016	▼ 2017	▼ 2018	▼ 2019	▼ 2020	▼ 2021
Italy	57.9	56.7	55.6	51.6	51.4	49.9	48.7	47.7	46.7	45.7	44.8	44.0	42.8	41.8	40.7	40.1	39.9	39.1	38.2	37.7	37.4	37.3
Netherlands	35.1	34.9	32.2	30.8	29.1	28.2	27.6	26.8	26.7	26.6	27.0	27.7	26.6	24.2	24.1	23.6	22.9	21.6	21.0	20.4	19.0	19.4
OECD - Average	35.5	36.1	34.0	32.6	31.7	30.0	29.3	28.5	27.7	27.1	26.2	26.0	24.6	24.3	24.3	24.2	23.0	22.9	22.0	21.4	19.8	19.9

Terziario

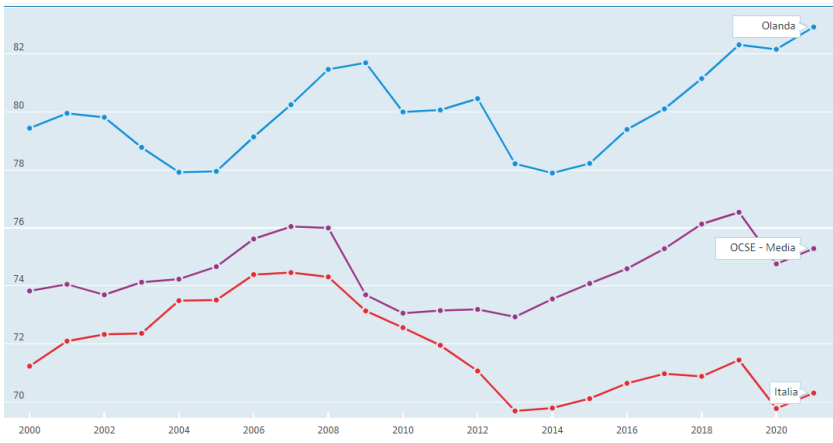
Posizione ▾	▼ 2000	▼ 2001	▼ 2002	▼ 2003	▼ 2004	▼ 2005	▼ 2006	▼ 2007	▼ 2008	▼ 2009	▼ 2010	▼ 2011	▼ 2012	▼ 2013	▼ 2014	▼ 2015	▼ 2016	▼ 2017	▼ 2018	▼ 2019	▼ 2020	▼ 2021
Italy	9.4	10.0	10.4	10.5	11.6	12.2	12.9	13.6	14.4	14.5	14.8	14.9	15.7	16.3	16.9	17.5	17.7	18.7	19.4	19.7	20.0	20.0
Netherlands	23.4	23.2	25.0	27.5	29.5	30.1	30.2	30.8	32.2	32.8	32.4	32.0	34.4	33.9	34.4	35.3	36.0	37.2	38.3	40.4	42.6	43.1
OECD - Average	22.1	22.1	23.3	24.7	25.1	26.3	26.5	27.6	28.6	29.3	30.2	30.8	32.2	32.7	33.6	34.0	35.2	35.8	36.8	37.9	39.2	39.9

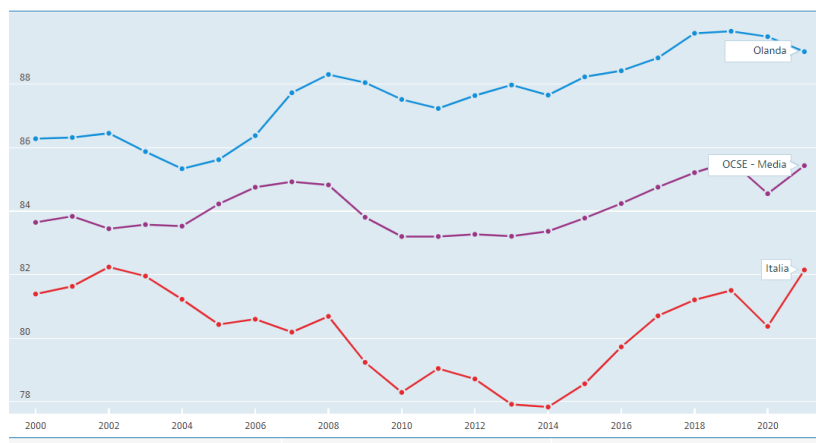
6.2 Occupazione per livello di istruzione

Al di sotto del secondo superiore



Secondaria superiore





7. Indennità di disoccupazione

In Olanda sono stati presenti, tradizionalmente, due diversi sistemi di assicurazione sociale per i lavoratori:

1. **Legge sulla correlazione tra lavoro, reddito e capacità lavorativa** (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen – WIA) → Nel caso di perdita del reddito a causa di invalidità i lavoratori sotto i 65 anni d'età hanno diritto all'indennità solo dopo aver trascorso un biennio in congedo per malattia a carico del datore di lavoro. Se l'invalidità è solo parziale, l'indennità viene percepita in misura proporzionale alla retribuzione e per un periodo variabile in funzione dell'anzianità lavorativa del beneficiario, e comunque non superiore a 5 anni.
2. **Legge sulla indennità di disoccupazione** (Werkloosheidswet, WW) → Lo scopo della Legge sulla indennità di disoccupazione è assicurare i lavoratori contro la disoccupazione. L'assicurazione comprende:
 - a) ***indennità di breve durata (kortdurende uitkering)*** = il requisito di anzianità contributiva è di almeno 26 settimane di lavoro retribuito nel corso delle ultime 39 settimane. L'ammontare della prestazione è il 70% della retribuzione minima legale. La durata della prestazione è di 6 mesi;
 - b) ***indennità correlata alla retribuzione (loongerelateerde uitkering)*** = condizione delle 26 settimane e occupazione per almeno 4 anni durante gli ultimi 5 anni, per un minimo di 52 giorni ogni anno. L'ammontare della prestazione è il 70% dell'ultima retribuzione, per un massimo giornaliero di 167,00 euro. La durata della prestazione dipende dall'anzianità di servizio ed è compresa fra sei mesi (nel caso di un'anzianità contributiva di quattro anni) e cinque anni (nel caso di un'anzianità di 40 anni o più);
 - c) ***indennità di proseguimento (vervolguitkering)*** = valgono le stesse regole del punto precedente. L'ammontare della prestazione è il 70% della retribuzione minima legale (o 70%

della retribuzione giornaliera se è inferiore al minimo legale). Decorsi i termini dell'indennità correlata alla retribuzione il lavoratore disoccupato ha diritto a ricevere un'indennità di proseguimento per due anni (o 3,5 anni nel caso di persone con 57,5 anni o più), per il 70% della retribuzione minima. Chi ha 57,5 anni può beneficiare dell'indennità di proseguimento fino al raggiungimento dell'età pensionabile.

Se l'indennità è inferiore al minimo sociale, un'indennità supplementare può essere richiesta nell'ambito della **Legge sull'indennità supplementare** (Toeslagenwet – TW). L'ammontare massimo del supplemento è il 30% della retribuzione minima per una coppia, il 27% per genitori single, ed il 21% per una persona sola. Tassi più bassi si applicano alle persone sole sotto i 23 anni.

Il reinserimento dei lavoratori disoccupati è diviso tra il sistema dei sussidi sociali e il sistema contro la disoccupazione e l'invalidità.

8. Sussidi alle famiglie

Nei Paesi Bassi è possibile richiedere tre tipi di sussidio:

1. Il primo sussidio si offre a tutte le famiglie e si basa semplicemente sul numero di bambini e sulla loro età attuale. Questo sussidio si chiama **Kinderbijslag**.

Importi degli assegni familiari nel quarto trimestre 2022

Bambino di età	Quantità
Da 0 a 5 anni	€ 249,31
Da 6 a 11 anni	€ 302,74
Da 12 a 17 anni	€ 356,16

2. Il secondo sussidio può essere richiesto in base al proprio reddito annuale: per chi non guadagna abbastanza, c'è la possibilità di ottenere contributi maggiori. Questo sussidio si chiama **Kindgebonden**: il budget per i bambini è un contributo alle spese per i tuoi figli fino a 18 anni. Riceverai questo in aggiunta all'assegno per i figli. A differenza del primo sussidio, in questo caso per accedere alla misura esistono dei vincoli reddituali.
3. Il terzo sussidio è utilizzato come rimborso per spese extra su babysitter e asili nido. Questo sussidio si chiama **Kinderopvangtoeslag**.

9. Il sistema delle relazioni industriali

Il sistema delle relazioni industriali nei Paesi Bassi prevede un notevole coinvolgimento di tutti gli attori (stato, sindacati e imprese). Come detto in precedenza i Paesi Bassi si presentano come uno degli Stati maggiormente innovativi e all'avanguardia per quanto riguarda i lavoratori e la loro tutela.

Negli anni gli attori sociali si sono resi protagonisti delle relazioni che hanno portato i Paesi Bassi a migliorare il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti. Analizzando il rapporto tra contrattazione collettiva e produttività del paese, è importante prendere di riferimento il "modello Polder¹¹", che è un modello basato sulla consensualità delle politiche sociali ed economiche. È stato istituito con l'Accordo Wassenaar¹² del 1982, con cui le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori dipendenti si accordarono per limitare la crescita dei salari, introdurre la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e l'utilizzo dei contratti collettivi di settore. L'accordo di Wassenaar è stato descritto dall'ILO come "*un accordo rivoluzionario, che dà il tono ai successivi patti sociali in molti paesi europei*".¹³

Riguardo alla *contrattazione collettiva*, essa viene principalmente basata su una *classificazione settoriale*, favorita anche dallo Stato attraverso l'estensione di quanto stabilito dagli accordi di settore a tutti i lavoratori, compresi coloro che non sono iscritti ad alcun sindacato. La contrattazione collettiva di settore comprende il salario minimo, aumenti di stipendio, orario di lavoro flessibile e in generale termini e criteri di assunzione, aspetti questi che non sono oggetto di negoziazione in altri paesi dell'UE.

Il sistema presenta a livello di settore anche delle differenze in termini di produttività, con settori che risultano avere dei valori di produttività più alta rispetto ad altri; si ritiene che il divario provenga da diverse decisioni adottate dalle parti sociali, in merito all'utilizzo di contratti di lavoro che, maggiormente nei settori a bassa produttività, sono flessibili o temporanei e quindi costituiscono un'ambiente lavorativo precario e instabile che diminuisce il senso di appartenenza del lavoratore. Altri fattori cui si fa riferimento sono i processi di formazione del personale, l'impiego dei giovani, la partecipazione e il coinvolgimento del personale nelle decisioni dell'azienda, che risultano assenti nei settori meno produttivi.

Troviamo presente nel sistema, nel rapporto tra le parti sociali, anche altri tipi di contrattazione, come la *contrattazione distributiva*, utilizzata soprattutto per perseguire obiettivi a breve termine per le controparti. I sindacati dei lavoratori hanno come obiettivo un aumento del salario minimo, mentre per i sindacati dei datori di lavoro avere riduzione dei costi, stabilità e tregua con la controparte sindacale.

Altro modello contrattuale che si può ritenere contrapposto a quello distributivo è quello di *contrattazione integrativa* finalizzata a massimizzare il ritorno per entrambe le parti così da poter aumentare i benefici sia del dipendente che del datore di lavoro. Un esempio sarebbe quello di aumentare il salario all'aumentare della produttività dei lavoratori, ma nel contesto olandese le parti sociali, soprattutto nei settori a più bassa produttività, non hanno seguito particolarmente questa strada.

¹¹ Il nome Polder prende spunto dalla zona costiera pianeggiante, situata a un livello inferiore del mare ed è tipica dei Paesi Bassi.

¹² Da non confondere con l'accordo di Wassenaar del 1996, raggiunto a livello globale e che riguarda l'export di armi convenzionali e beni tecnologici.

¹³ Sito internet: "Accordo di Wassenaar, readitalian" (https://readitaliano.com/wiki/it/Wassenaar_Agreement)

Nel modello olandese gli accordi fra le controparti, in cui si è scelto di adottare una contrattazione integrativa ponendosi obbiettivi a lungo termine, adottando percorsi di formazione ed aggiornamento per il personale, reclutamento di giovani ed utilizzo di strumenti di welfare, ha portato ad un risultato in termini di produttività significativamente più alto.

9.1 Collaborazione con l'ILO

I Paesi Bassi perseguono come obbiettivo quello della promozione del lavoro, della giustizia sociale e dei diritti dei lavoratori. Dal 1919 fa parte dell'ILO (International Labour Office) che ha sede a Ginevra, con il quale si impegna a promuovere i diritti dei lavoratori sia in campo nazionale che internazionale. L' ILO ha rapporti e contatti regolari con diverse istituzioni del paese:

- il governo
- Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro
- il Ministero degli Affari Esteri
- il Consiglio Sociale ed Economico (SER)

e con le parti sociali a livello nazionale:

- Organizzazioni dei lavoratori: CNV, FNV, VCP
- Organizzazioni dei datori di lavoro: VNO/NCW

9.2 I sindacati e le diverse categorie

I sindacati sono considerati forza di cambiamento a livello sociale. Si impegnano nella difesa degli interessi diretti dei lavoratori mediante lo strumento della *contrattazione collettiva* con cui vengono negoziati le retribuzioni e le condizioni di lavoro.

Si può definire il modello del sindacalismo olandese di "*partenariato sociale*"; esso prevede l'appartenenza della maggior parte degli imprenditori ad associazioni, e dei sindacati alle confederazioni. Rispetto ad altri Stati dell'UE che adottano questo modello, nei Paesi Bassi il governo ha un ruolo attivo ed interviene spesso nelle contrattazioni.

Per sostenere le posizioni negoziali, quando queste si interrompono o non producono i risultati sperati, in molti Stati si ricorre all' utilizzo dello *sciopero*, che viene riconosciuto a livello europeo dall' articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, ma che a livello nazionale, non è riconosciuta dalla costituzione.

Ci sono tre sindacati principali: il Cristiano-democratico "*Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)*", il socialdemocratico "*Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*" e la "*Federazione dei sindacati dei professionisti (VCP)*". Sono tutte federazioni di sindacati di settore. La FNV con circa 1,1 milioni di iscritti risulta essere il più grande. Il CNV ha 235.700 membri e il VCP 163.500. La FNV ha 17 sindacati affiliati, la CNV 11 e la VCP 4. I sindacati svolgono un ruolo importante nell' economia olandese perché, contrattano con le organizzazioni dei datori di lavoro, accordi che saranno poi vincolanti per tutti i lavoratori dipendenti; inoltre hanno il compito di consigliare il governo sulla legislazione economica, questo attraverso l'appartenenza al Consiglio economico-sociale (SER).

9.3 Le organizzazioni sindacali dei lavoratori

CNV

La CNV è stata fondata il 13 maggio 1909 ad Arnhem come federazione di diverse unioni cristiane. La CNV nasce come un'unione moderata, democratica cristiana, che si oppone alla lotta di classe e alla proprietà operaia dei mezzi di produzione. Gradualmente, tuttavia, si è orientata verso la cooperazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e un modello di economia corporativa. Ha stretti rapporti di collaborazione con i datori di lavoro in merito anche al tema degli scioperi.

Uno degli obiettivi principali che persegue il CNV è la costruzione di una società inclusiva in cui ogni cittadino ha il suo valore.

Nel 2015 si è fuso con l'Education union per formare il sindacato *Connectief*, per rappresentare i lavoratori del settore pubblico, della sanità e dell'istruzione.

FNV

La Federazione dei sindacati olandesi è il più grande sindacato nei Paesi Bassi. È stata fondata nel 1976 dalla fusione della Federazione sindacale cattolica olandese (NKKV) e della Confederazione sindacale socialdemocratica olandese (NVV). Ha avuto un ruolo di spicco negli anni '80 per la ripresa economica del paese e si è battuta su diversi temi, tipo la legge sui disabili.

Nasce come sindacato neutrale, ma ha un forte orientamento socialdemocratico. In confronto con il CNV, l'FNV si può considerare un sindacato orientato più a sinistra anche per le sue decisioni negli anni di aderire ad alcuni scioperi.

La funzione più importante della FNV è la contrattazione collettiva, su salari e condizioni di lavoro secondarie, che svolge con le federazioni dei datori di lavoro. Fornisce inoltre consulenza al governo attraverso il Social Economic Council in cui hanno sede anche altri sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro ed esperti nominati dal governo. FNV aiuta anche i membri individualmente quando è necessaria un'azione legale. Gli avvocati della FNV aiutano i membri con domande su diritto del lavoro, pensioni, malattie professionali, lesioni personali, processi di recupero crediti e sicurezza sociale.

Gli obiettivi del FNV sono:

- **migliori condizioni di lavoro**, affinché tutti possano lavorare in sicurezza e in salute.
- **reddito dignitoso**, in maniera tale che tutti possano mantenersi bene.
- **società più giusta**, con pari opportunità diritti e trattamento dei dati per tutti.
- **presa sul lavoro**, reddito e sviluppo per far prendere il controllo del lavoro del reddito e dello sviluppo.
- **Futuro sicuro**, in cui ce lavoro per tutti.¹⁴

VCP

La Federazione sindacale dei professionisti è nata nel 1974. È una delle principali federazioni sindacali del paese. La Federazione sindacale dei professionisti è un'organizzazione neutrale, quindi priva di ideologie religiose o politiche. In qualità di federazione sindacale centrale, è coinvolta nelle politiche socio-economiche e finanziarie dei Paesi Bassi.

In quanto federazione sindacale riconosciuta, rappresenta a livello nazionale gli interessi di manager e professionisti. La Federazione sindacale dei professionisti partecipa alla consultazione periodica con il governo olandese sulle politiche socio-economiche e finanziarie.

¹⁴ Sito internet: Sito ufficiale del FNV (<https://www.fnv.nl/doelen>)

9.4 Le Organizzazioni dei datori di lavoro

VNO – NCW

VNO-NCW è la più grande organizzazione di datori di lavoro dei Paesi Bassi, rappresenta gli interessi comuni delle imprese olandesi, sia in patria che all'estero, e fornisce una serie di servizi ai suoi membri. Rappresenta più di 185.000 imprese, esse coprono quasi tutti i settori dell'economia, tra cui oltre l'80% di tutte le medie imprese dei Paesi Bassi e quasi tutte le istituzioni aziendali più grandi.

VNO-NCW si impegna a rappresentare gli interessi dei suoi membri promuovendo un ambiente imprenditoriale e un clima di investimento di alta qualità, con l'obiettivo di aumentare la competitività. Il coinvolgimento di VNO-NCW si estende a questioni relative all'istruzione, alle infrastrutture, alle finanze pubbliche, alla fiscalità, all'ambiente e alla sicurezza sociale.¹⁵

MKB

La Royal Association MKB-Nederland (Unione delle piccole e medie imprese) è la più grande organizzazione di PMI dei Paesi Bassi e la sua base operativa è a L'Aia. Ad essa sono affiliate circa 120 organizzazioni di categoria e 250 associazioni di imprenditori regionali e locali.

Nel complesso, MKB-Nederland promuove gli interessi di circa 150.000 imprenditori.

Tra i membri sono compresi imprenditori di settori quali l'edilizia, l'industria, il commercio al dettaglio, le catene di negozi, le attività ricreative e il turismo, i servizi alle imprese, i servizi sanitari e medici.

Gli obiettivi di MKB:

- Tasse più basse e più semplici
- Lotta alla burocrazia
- Un'equa distribuzione dei diritti e dei doveri
- Un mercato del lavoro flessibile
- Un ambiente aziendale sicuro e vivibile
- Creazione di maggiori opportunità di crescita¹⁶

LTO

LTO è un'organizzazione sindacale olandese di imprenditori e datori di lavoro per agricoltori e orticoltori. Si pone come obiettivo principale quello di difendere gli interessi degli imprenditori in agricoltura e orticoltura. Ciò avviene a livello locale, regionale, nazionale e internazionale.

NVP

La Dutch Association of Private Equity Companies (NVP) è l'associazione di settore delle società di private equity nei Paesi Bassi. È stata fondata nel 1984 e rappresenta il 90% del patrimonio gestito da società di private equity nei Paesi Bassi. I membri sono investitori professionali nazionali e internazionali che investono capitali di rischio nei Paesi Bassi. A livello nazionale l'NVP è un membro di VNO-NCW.¹⁷

NVB

La Dutch Banking Association (NVB) rappresenta gli interessi comuni delle banche olandesi e straniere attive nei Paesi Bassi.¹⁸

¹⁵ Sito Internet del VNO-NCW (<https://www.vno-ncw.nl/over-vno-ncw/english>)

¹⁶ Sito Internet del MKB (<https://www.mkb.nl/over-mkb-nederland/english>)

¹⁷ Sito internet del NVP (<https://nvp.nl/over/>)

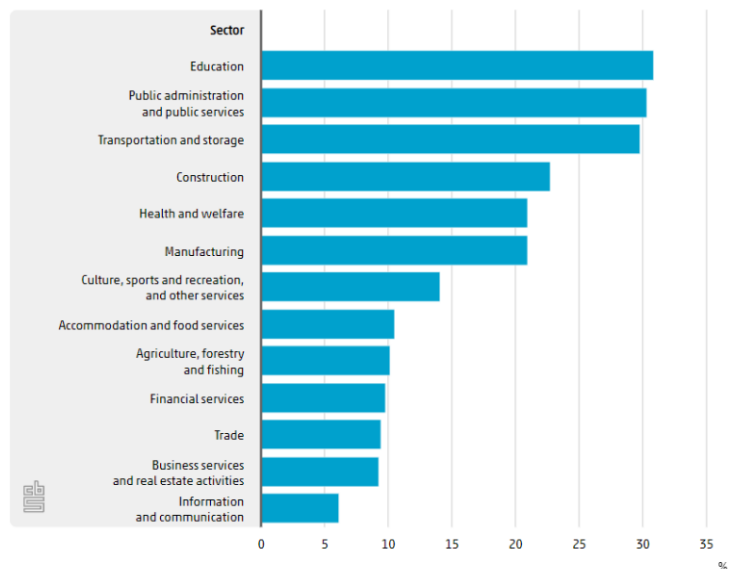
¹⁸ Sito internet NVB (<https://www.nvb.nl/over-ons/nederlandse-vereniging-van-banken/>)

9.5 Tasso di adesione sindacale per settori di occupazione e per genere

Nel grafico rappresentante il tasso di adesione sindacale relativo all' anno 2020, si può notare che i lavoratori del settore istruzione sono quelli più iscritti ad un sindacato (31%); il tasso è alto anche per i settori della pubblica amministrazione e quello dei trasporti e stoccaggio. Con il 6%, il settore che ha un tasso di iscrizione più basso è quello relativo alla comunicazione e all' informazione.

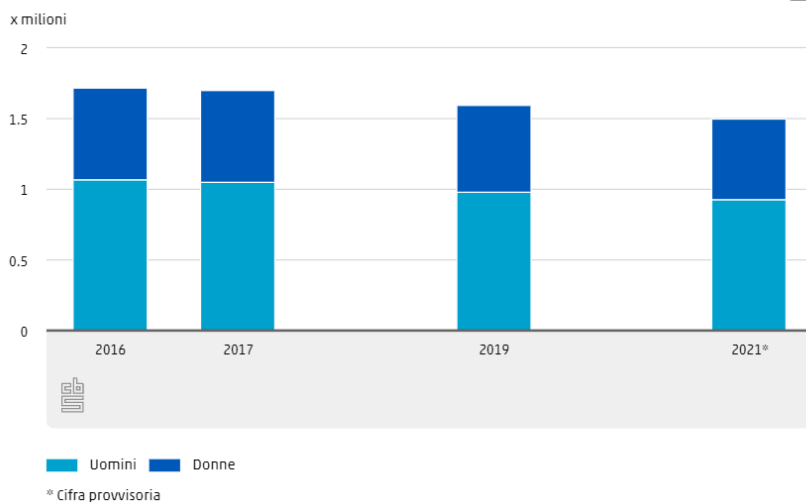
Il grafico dell'adesione sindacale suddiviso per sesso prende come anni di riferimento il 2017, 2018, 2019 e 2021; si evince dal grafico come aspetto primario che il numero maggiore di iscritti è di sesso maschile, in tutti e quattro gli anni di riferimento. Il trend negli anni mostra una diminuzione degli iscritti sia degli uomini che delle donne. Nel 2019 il tasso di iscrizione degli uomini scende al di sotto del milione, mentre quello delle donne nel 2021 passa dallo 0,6 allo 0,5 restando pressoché stabile.

Tassi di adesione sindacale, 2020



Source: CBS, TNO

Membri sindacali



Fonte: <https://longreads.cbs.nl>

Sitografia

- https://it.wikipedia.org/wiki/Paesi_Bassi
- <https://www.treccani.it/enciclopedia/paesi-bassi>
- https://readitaliano.com/wiki/it/Wassenaar_Agreement
- <https://www.fnv.nl/doelen>
- <https://www.vno-ncw.nl/over-vno-ncw/english>
- <https://www.mkb.nl/over-mkb-nederland/english>
- <https://nvp.nl/over/>
- <https://www.nvb.nl/over-ons/nederlandse-vereniging-van-banken/>
- <https://www.tela-lavoro.it/wp-content/uploads/2016/01/OLANDA.pdf>
- <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/10/ESPN-Flash-Report-2017-40-NL-June-2017.pdf>
- <https://italiawiki.com/pages/corporativismo-nei-paesi-bassi/modello-polder.html>
- https://readitaliano.com/wiki/it/Trade_unions_in_the_Netherlands
- <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/netherlands-it/>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/de/home>
- https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf
- <https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm>
- <https://longreads.cbs.nl/the-netherlands-in-numbers-2021/how-many-workers-belong-to-a-trade-union/>
- <https://www.cedefop-europa-eu.translate.goog/nl/data-insights/netherlands-mismatch-priority-occupations? x tr sl=en& x tr tl=it& x tr hl=it& x tr pto=wapp>
- <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/netherlands-it/>
- <https://www.wep.it/take-the-leap/come-funziona-il-sistema-scolastico-olandese/>
- <https://www.unimondo.org/Paesi/Europa/Europa-occidentale/Paesi-Bassi/Scuola-ed-educazione>
- <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/netherlands-it/>
- http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_Benchmarking_235_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=acc4f020-345a-452e-8e24-f812f2c41443
- <https://www.3ctraslochi.it/paesi-internazionali/vivere-in-olanda/#:~:text=Per%20ottenere%20i%20sussidi%20familiari,fanno%20un'assicurazione%20sociale%20olandese.>