

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY:DENMARK

2020/2021

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



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



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Country report

Evoluzione del mercato del lavoro in Danimarca

ALEXE Sofia

Matricola: 756451

MASTROTOTARO Andrea

Matricola: 821813

PADUANO Daniela

Matricola: 818024

PRESTIFILIPPO Greta

Matricola: 825166

COLUCCIA Sharon

Matricola: 875334

MIGLIORE Silvia

Matricola: 794569

PILLONI Matteo

Matricola: 802310

TOMMASI Micaela

Matricola: 953884

INTRODUZIONE

La Danimarca rientra tra i paesi nei quali vige un modello di capitalismo Nord Europeo (o dei paesi scandinavi). Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel modello scandinavo, questo è caratterizzato da: un'elevata partecipazione; alti tassi di occupazione complessiva e femminile; una presenza di part-time prevalentemente di tipo volontario; bassa disoccupazione complessiva e di lungo periodo ed un'elevata flessibilità associata a bassa precarietà.

Si tratta di un mercato del lavoro ben funzionante e sorretto su quattro pilastri:

- il primo pilastro è dato dalla presenza di un modello di famiglia nel quale, anche grazie all'espansione del settore pubblico e del sistema di welfare, entrambi i membri hanno un'occupazione (modello di famiglia *dual earner*);
- il secondo pilastro fa riferimento all'ampio investimento pubblico in politiche del particolare riferimento alle politiche attive (di formazione principalmente) che raggiungono livelli di spesa e di partecipazione superiori alla media europea, ma anche alle politiche passive, prevalentemente nel campo del sostegno al reddito;
- il terzo pilastro invece riguarda l'elevato grado di flessibilità interna del lavoro combinata con una medio-alta flessibilità esterna, sia in ingresso che in uscita;
- il quarto pilastro, infine, è legato allo sviluppo del sistema di welfare come fonte di occupazione. In tutti i paesi nordici si ha uno sviluppo molto elevato dei servizi legati al welfare, che spesso hanno una connotazione *labour intensive*, e non soltanto dei trasferimenti monetari. Tale caratteristica ha comportato da un lato la defamilizzazione delle attività di cura, con la conseguenza di favorire la partecipazione al mercato del lavoro di entrambi i membri della famiglia, dall'altro di promuovere l'occupazione femminile che ha raggiunto un livello particolarmente elevato.

Il mercato del lavoro danese è incentrato sulla "*flexsecurity*" ove i datori di lavoro possono facilmente assumere e licenziare per adeguarsi alle esigenze del mercato e i dipendenti hanno una rete di sicurezza tra i diversi lavori. Il modello è basato su tre pilastri:

- **flessibilità:** i datori di lavoro possono assumere e licenziare secondo la loro volontà, fermo restando il rispetto di alcune condizioni quali ad esempio il termine minimo di preavviso che può variare a seconda del periodo di impiego, senza costi eccessivi per il licenziamento dei dipendenti (contenziosi in materia di licenziamenti poco frequenti);
- **sicurezza:** i dipendenti che si iscrivono e pagano le quote di iscrizione al fondo di assicurazione contro la disoccupazione ("A-kasse"), gestiti da sindacati o da altre organizzazioni professionali, ottengono fino a due anni di indennità di disoccupazione dopo aver perso il lavoro. Circa l'80% dei lavoratori danesi è assicurato contro la disoccupazione presso questo tipo di fondi;
- **politiche attive sul mercato del lavoro:** il governo danese gestisce programmi di istruzione e riqualificazione, fornendo altresì servizi di consulenza, attraverso i *job centres*, al fine di garantire un rientro nel mercato del lavoro il più rapido possibile.

Lo stato danese tutela inoltre i cittadini che perdono il proprio sostentamento a causa di malattia, divorzio o disoccupazione e che non si qualificano per altri regimi di assistenza sociale come ad esempio pensioni o indennità di disoccupazione, corrispondendo loro un'indennità di soggiorno appellata "*kontanthjælp*".

Il modello di flexsecurity, sostenuto dall'UE che l'ha integrato nelle sue strategie per l'occupazione, si basa su una lunga tradizione di dialogo tra le associazioni datoriali ed i sindacati. La maggior parte dei lavoratori danesi (67%) è iscritto al sindacato. I salari e le condizioni di lavoro sono frutto di accordi negoziati collettivamente, ragion per cui non esiste un salario minimo legale ed il governo interviene di rado. Occasionalmente in Danimarca si incorre in scioperi proprio perché le parti sentono il dovere di raggiungere un accordo a vantaggio della società in generale.

La struttura del mercato così come la rete di sicurezza affidabile hanno contribuito a rendere la globalizzazione più appetibile per i danesi, fiduciosi del fatto che a fronte della perdita di un lavoro è probabile che ne sorga un altro nel più breve tempo possibile, proprio per questo motivo i lavoratori danesi si sentono a loro agio nel cambiare lavoro per avanzare nella loro carriera. Ogni anno, infatti, circa il 25% dei lavoratori danesi nell'industria privata cambia lavoro, e comunque i dipendenti non restano nella stessa azienda per più di otto anni.

1. TASSO DI PARTECIPAZIONE PER GENERE ED ETÀ

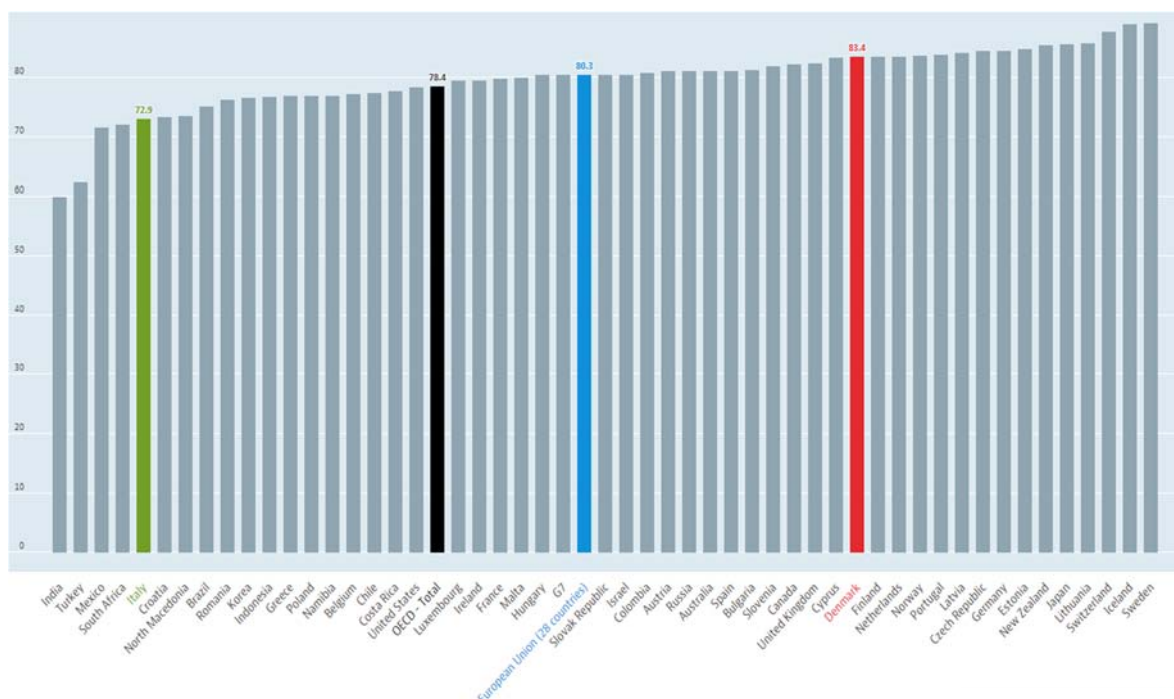
Tasso di partecipazione della forza lavoro in Danimarca



In Danimarca, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è elevato (83.4%) rispetto alla media europea, anche se ha subito una leggera flessione rispetto al 2009. Questo dato è soprattutto il risultato di un alto tasso di partecipazione femminile (76.1%), in confronto ad altri paesi, come ad esempio l'Italia (51.1%).

Tasso di partecipazione alla forza lavoro

25-64 anni, % nella stessa fascia di età



Fonte: statistiche sul mercato del lavoro, statistiche sulla forza lavoro per sesso ed età, OECD

Tasso di partecipazione per genere ed età										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
In relazione alla cittadinanza	78.0	77.8	77.2	76.6	76.6	76.9	77.5	77.9	78.2	79.1
In relazione al livello di istruzione e cittadinanza	57.1	59.6	66.9	57.6	60.5	65.7	65.4	66.9	61.8	66.5
In relazione al paese di nascita	78.3	76.9	77.8	80.3	82.7	80.9	79.7	79.4	83.3	82.5
In relazione al livello di istruzione e paese di nascita	57.5	60.9	68.1	57.6	64.6	67.3	64.5	67.9	59.0	59.6
In relazione al livello di istruzione	78.0	77.8	77.2	76.6	76.6	76.9	77.5	77.9	78.2	79.1

Tab. 1: dati Eurostat

In Danimarca, come nella maggior parte degli altri paesi, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro sono correlati ai livelli di istruzione, ed è nettamente superiore a quello europeo in tutte le fasce di età considerate. La partecipazione è elevata anche tra la popolazione senior, e quella femminile è superiore a quella maschile.

Proprio in riferimento al livello di istruzione, per la classe di età 60-64 anni la differenza nei tassi tra le persone altamente istruite e quelle scarsamente istruite è di circa 25 punti percentuali. Il gap è maggiore per gli uomini rispetto alle donne. A differenza di altri Paesi europei, vi sono meno problemi occupazionali per i lavoratori danesi senior. Alcuni studi hanno rilevato che il tasso di occupazione più alto sia dovuto alla maggiore occupabilità per il loro elevato livello di istruzione, e che la struttura di incentivi per il pensionamento anticipato sia meno generosa, anche se il sistema è più flessibile. Inoltre, c'è una minore discriminazione di impiego in base all'età. Il tasso di occupazione delle donne è inferiore di circa 3 punti percentuali a quello della popolazione maschile totale.

	25-64 anni	25-54 anni	55-74 anni
Popolazione	32,8	35,4	23,5
Uomini	26,3	29,1	15,7
Donne	39,3	41,8	31,0
Attivi	33,3	34,8	26,5
Uomini	27	28,5	20,1
Donne	40,4	41,6	34,9
Occupati	33,3	34,7	26,5
Uomini	26,7	28,2	19,9
Donne	40,5	41,7	35,1
Dipendenti	34,1	35,6	27,0
Uomini	27,7	29,3	20,1
Donne	40,7	42,0	34,9
Occupati (tranne i dipendenti)	24,9	25,2	23,7
Uomini	19,9	20,3	19,3
Donne	37	36,8	36,9
Disoccupati	34,5	36,3	25,3
Uomini	31,7	33,6	22,7
Donne	38,6	39,8	30,3
Inattivi	30,2	41,0	21,6
Uomini	21,8	36,4	12,0
Donne	35,5	43,4	29,1

Tab. 2: Eurostat

La partecipazione all'istruzione è maggiore tra le persone disoccupate e inattive nella fascia d'età 25-54, anche in linea con i programmi di attivazione previsti per aumentare l'occupabilità e la riqualificazione di questo gruppo; decresce dai 55 anni in poi. L'età tende a rafforzare l'impatto negativo di un basso livello d'istruzione sull'ulteriore partecipazione all'apprendimento. Ciò che rende l'apprendimento permanente una sfida particolare per i lavoratori senior è che l'effetto dell'età sulla partecipazione coincide e si rafforza con l'effetto negativo più generale di una scarsa istruzione che ha una percentuale relativamente alta di lavoratori più anziani.

L'apprendimento permanente e le competenze dei lavoratori over 50

e over 55 rappresentano un problema rilevante per i Paesi nordici, poiché nonostante il sistema educativo

sia molto sviluppato e globale in linea di principio, ben oltre quello di molti altri Paesi europei, resta ancora tra i punti deboli per i senior. L'importanza è ulteriormente sottolineata dal fatto che i datori di lavoro sono diventati più selettivi e tendono ad enfatizzare l'istruzione superiore soprattutto in fase di reclutamento, con conseguente rischio di essere stigmatizzati in base allo scarso livello di istruzione. La partecipazione alla formazione professionale è strettamente legata ai risultati della formazione e agli incentivi offerti sul posto di lavoro. Gli accordi collettivi supportano la formazione continua poiché la maggior parte di essi prevedono che i lavoratori con più di 9 mesi di anzianità nella stessa azienda hanno il diritto a 2 settimane di istruzione e di formazione ogni anno a stipendio pieno, se richiesto dall'impresa o se la formazione rientra nei piani formativi aziendali. Inoltre, ogni lavoratore ha diritto a 2 settimane di formazione a sua scelta durante le quali percepisce circa l'85% dello stipendio.

2. TASSO DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE PER GENERE ED ETÀ

L'occupazione rappresenta una fonte di reddito, favorisce l'inclusione sociale, consente di realizzare le proprie aspirazioni, consolida l'autostima e migliora le competenze lavorative. Il mercato del lavoro danese è di competenza dell'Autorità Nazionale per il mercato del lavoro (Arbejdsmarkedsstyrelsen – NLMA), coadiuvata dal Ministero del Lavoro che ha il compito di stabilire la normativa in materia di occupazione, di condizioni di lavoro, sicurezza, salute e infortuni sul lavoro. L'obiettivo dell'agenzia danese è di garantire la flessibilità, la dinamicità e l'efficienza del mercato del lavoro, attraverso una maggiore offerta di lavoro, di modo che venga data una forma di sostegno alle persone nella ricerca di un impiego. Così facendo, il governo danese cerca di raggiungere un ulteriore obiettivo: abbassare la percentuale di popolazione disoccupata.

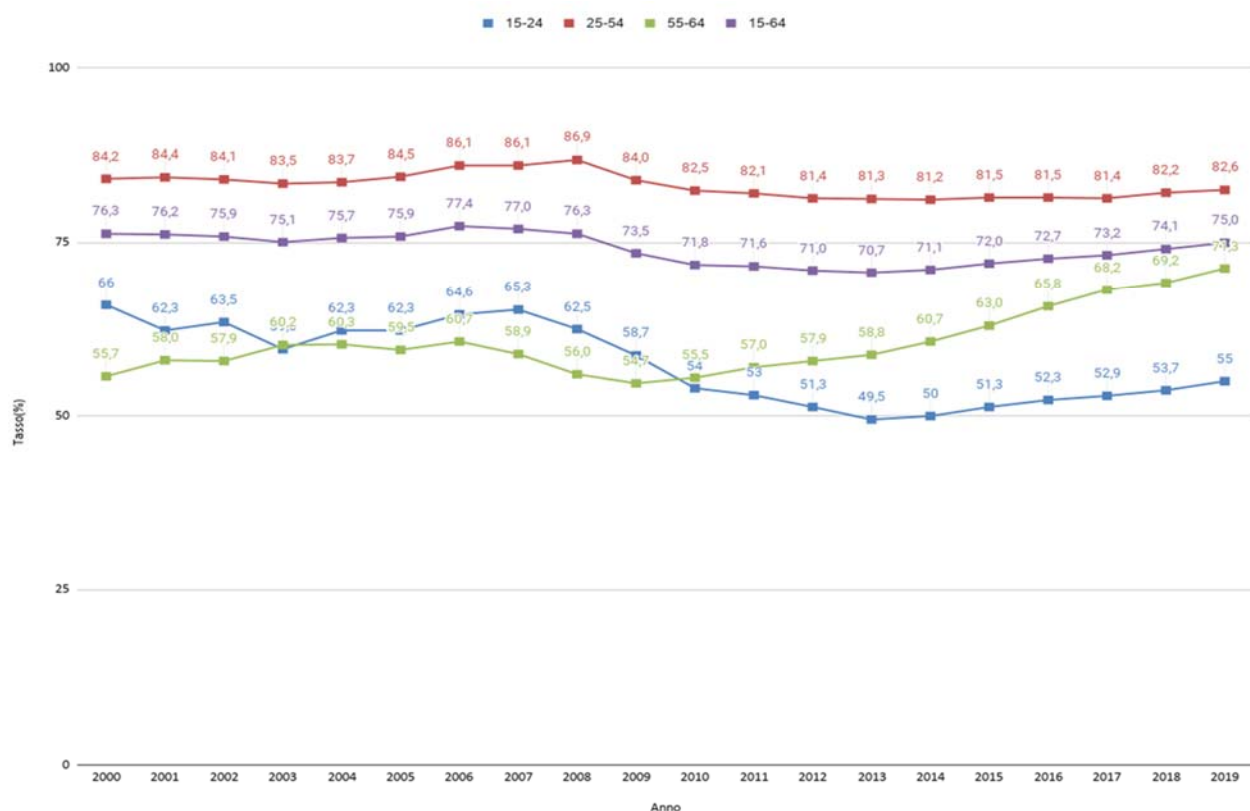
Altro compito dell'agenzia danese è quello di fronteggiare il problema dell'invecchiamento della popolazione e della diminuzione del numero di persone in età lavorativa. La soluzione trovata consiste nel ridurre al minimo la forza lavoro di riserva (ossia le persone occupate che desiderano lavorare di più e le persone disoccupate) e ridurre il numero di persone al di fuori della forza lavoro, in particolare, i destinatari dei sussidi di disoccupazione e degli assegni di previdenza sociale, al fine di riavvicinarli al mercato del lavoro e ridurre l'afflusso al prepensionamento.

Lo studio dei dati che seguirà sarà incentrato sulla visualizzazione dell'andamento occupazionale e disoccupazionale dal 2000 al 2019, con un occhio puntato sulla situazione del mercato del lavoro negli anni della “Grande Recessione”, quando la bolla immobiliare americana ed il successivo fallimento di Lehman Brothers provocarono ripercussioni economiche a livello mondiale. La produzione industriale in Europa a partire dall'autunno del 2008 calò bruscamente, per ridursi ulteriormente l'anno successivo con una pesante recessione che colpì l'intero mondo occidentale. La Danimarca soffrì gravi effetti immediati dall'esplosione della crisi finanziaria americana: entrò in recessione (sei mesi consecutivi di crescita economica negativa) nel primo trimestre del 2008, colpita soprattutto dalla crisi del mercato degli immobili e dalle difficoltà nel settore bancario che portarono al fallimento di 11 istituti di credito.

Avendo chiaro il contesto, si analizza la situazione occupazionale danese con una popolazione di 5,8 milioni, considerando gli anni dal 2000 al 2019, suddividendola per fasce di età:

- popolazione con fascia di età 15-24 anni: linea blu;
- popolazione con fascia di età 25-54 anni: linea rossa;
- popolazione con fascia di età 55-64 anni: linea verde;
- popolazione totale con fascia di età 15-64 anni: linea viola.

Tasso di occupazione totale



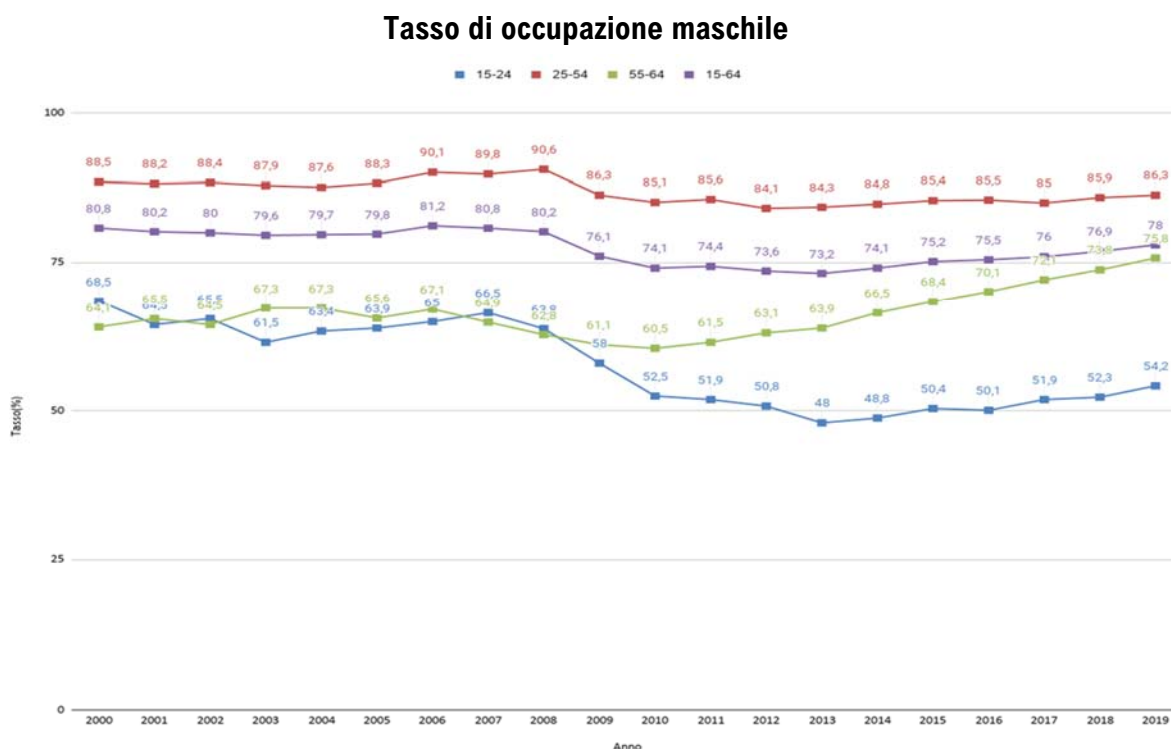
Fonte: Eurostat

In Danimarca, negli anni 2000-2008 si assiste ad un andamento altalenante dell'occupazione relativa alla popolazione tra 15 e i 24 anni (linea blu), la quale oscilla dal 66% nel 2000 sino ad un minimo del 59,6% nel 2003, per poi rialzarsi di quasi 3 punti percentuali, portando il tasso di occupazione al 62,3% e mantenendolo costante sino al 2005. Nel 2006 e nel 2007 si innalza rispettivamente al 64,6% e al 65,3% per crollare nuovamente nel 2008. Da qui, le conseguenze della crisi sono evidenti: il tasso di occupazione giovanile decresce sino al 49,5% nel 2013 ed infine si arresta con un piccolo miglioramento al 55% nel 2019.

La popolazione definita “senior” (55-64 anni, linea verde) mostra delle piccole variazioni di tasso: sebbene caratterizzata da un picco del 60,3% nel 2004, ha subito un forte calo nel 2008, toccando l'anno successivo un tasso di 54,7%, per poi crescere sempre più sino al 2019. La rapida ripresa, visibile solo per la popolazione senior e verificabile sia nel grafico maschile sia in quello femminile, trova giustificazione nel fatto che i lavoratori più anziani siano retribuiti attraverso un sistema finanziato dallo Stato di indennità di disoccupazione e di sicurezza d'impiego, con l'ausilio di misure idonee all'assistenza per la ricerca del lavoro e l'aggiornamento delle competenze. A differenza dei precedenti tassi osservati, l'occupazione della popolazione in età lavorativa tra i 25 e 54 anni presenta dei valori pressoché costanti durante il periodo di tempo considerato: nel 2000, in Danimarca, l'84,2% della popolazione in questa determinata fascia di età ha un lavoro. La percentuale aumenta nel 2008, arrivando all'86,9%. La recessione non risparmia nemmeno questo gruppo di lavoratori, che, seppur con percentuali maggiori rispetto alle altre fasce di età, presentano una lieve inflessione del tasso che si attesta, ad ogni modo, al di sopra dell'80% nel 2019. Il dato rilevante di questo grafico è che la diminuzione del tasso di occupazione dei giovani sembra, a partire dal 2010, contrapporsi alla tendenza del tasso di occupazione dei lavoratori senior. Infatti, nel 2019 solo il 55% dei giovani ha un lavoro (quasi 2 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente), mentre, nello stesso anno, la popolazione anziana è presente nel mercato del lavoro al 71,3%. Ovviamente essendo un grafico sull'occupazione totale, ossia senza distinzione di genere, si può assumere che, nonostante la crisi del 2008, il tasso percentuale degli occupati in età da lavoro (15-64) in Danimarca si sia mantenuto sempre

al di sopra del 70%. Ad oggi, potremmo dire che circa il 75% delle persone abbia un lavoro retribuito nel Paese. Tale percentuale è superiore alla media dell'OCSE, pari al 68% e, soprattutto a quella italiana (58%). Il salario e altri benefici monetari associati all'occupazione sono un aspetto molto rilevante della qualità del lavoro. In Danimarca, il reddito da lavoro medio annuo è pari a 51.466 USD (43.514.76 €), un reddito superiore alla media OCSE di 43.241 USD (36.560.48 €) e a quello italiano di 36.658 USD (30.999.10 €).

Volendo analizzare la situazione suddividendo la popolazione occupata per genere, nel grafico sottostante è riportato l'andamento dell'occupazione maschile dal 2000 al 2019 (si ripete la legenda del grafico precedente).



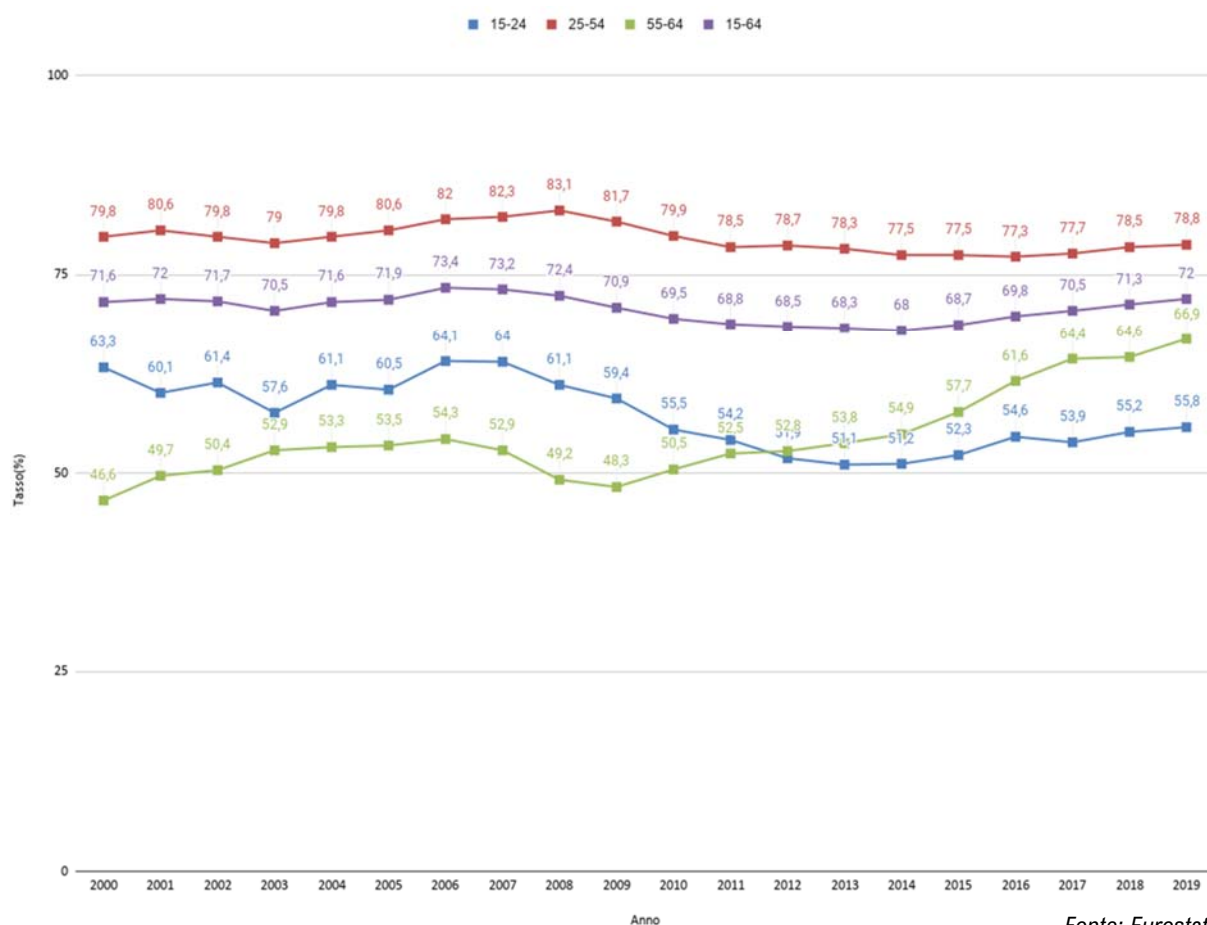
Fonte: Eurostat

Qui, il 2008 segna una caduta significativa del tasso di occupazione dei giovani lavoratori di sesso maschile. Ciò è evidente dalla perdita, nel 2010, di ben oltre i 10 punti percentuali. Alcuni rimandano questa diminuzione alla crisi dei settori manifatturiero e dell'Edilizia, che impiegano tipicamente personale maschile.

Nel grafico viene ritratta più specificatamente l'inversa tendenza delle due fasce d'età, quella giovanile e quella senior: la prima tende a diminuire con la crisi, fino ad incontrare un piccolo miglioramento solo dal 2013, mantenendo comunque un tasso di occupazione ben al di sotto delle altre fasce di età. La popolazione senior, sebbene risenta della crisi nel triennio 2008-2011, riesce a raggiungere un buon tasso di occupazione nel 2019 (75,8%).

Quello che è stato appena detto sull'andamento dell'occupazione, ossia che, partendo da tassi al di sopra del 50% dei primi anni 2000, incontri un ridimensionamento sul finire della prima decade, lo si riscontra anche nel grafico sull'occupazione femminile. (Si ripete la legenda del grafico precedente).

Tasso di occupazione femminile



Fonte: Eurostat

Nonostante l'andamento occupazionale nelle varie fasce sia comunque a livelli più bassi di quello maschile, il tasso di occupazione femminile tra i 25 e i 54 anni risulta essere minore di quello maschile. Ciò si potrebbe giustificare dall'esigenza della popolazione femminile in età da matrimonio di abbandonare il lavoro per avere o crescere dei figli, sostenute dallo Stato attraverso sussidi, come le indennità per il congedo di maternità.

Rilevante, però, sembra essere il 2016: in quest'anno nei Paesi dell'OCSE il 60% delle donne, in media, aveva un lavoro, rispetto al 76% degli uomini. L'aumento del tasso di occupazione femminile può essere ascrivito a cambiamenti strutturali dell'economia e della società, ma anche all'offerta di strutture per l'assistenza all'infanzia, che hanno facilitato il ritorno al lavoro delle madri con figli in tenera età. Prendendo ora in esame il tasso di occupazione giovanile, l'andamento dell'occupazione maschile e femminile risulta essere piuttosto simile, poiché le esigenze giovanili, diverse da quelle adulte, potrebbero identificarsi maggiormente con il mondo lavorativo e non con quello domestico. Spostando l'attenzione sull'occupazione "senior", proprio come succede per gli uomini, il tasso femminile cresce rapidamente dopo la crisi del 2008, grazie alle politiche adottate dal governo danese.

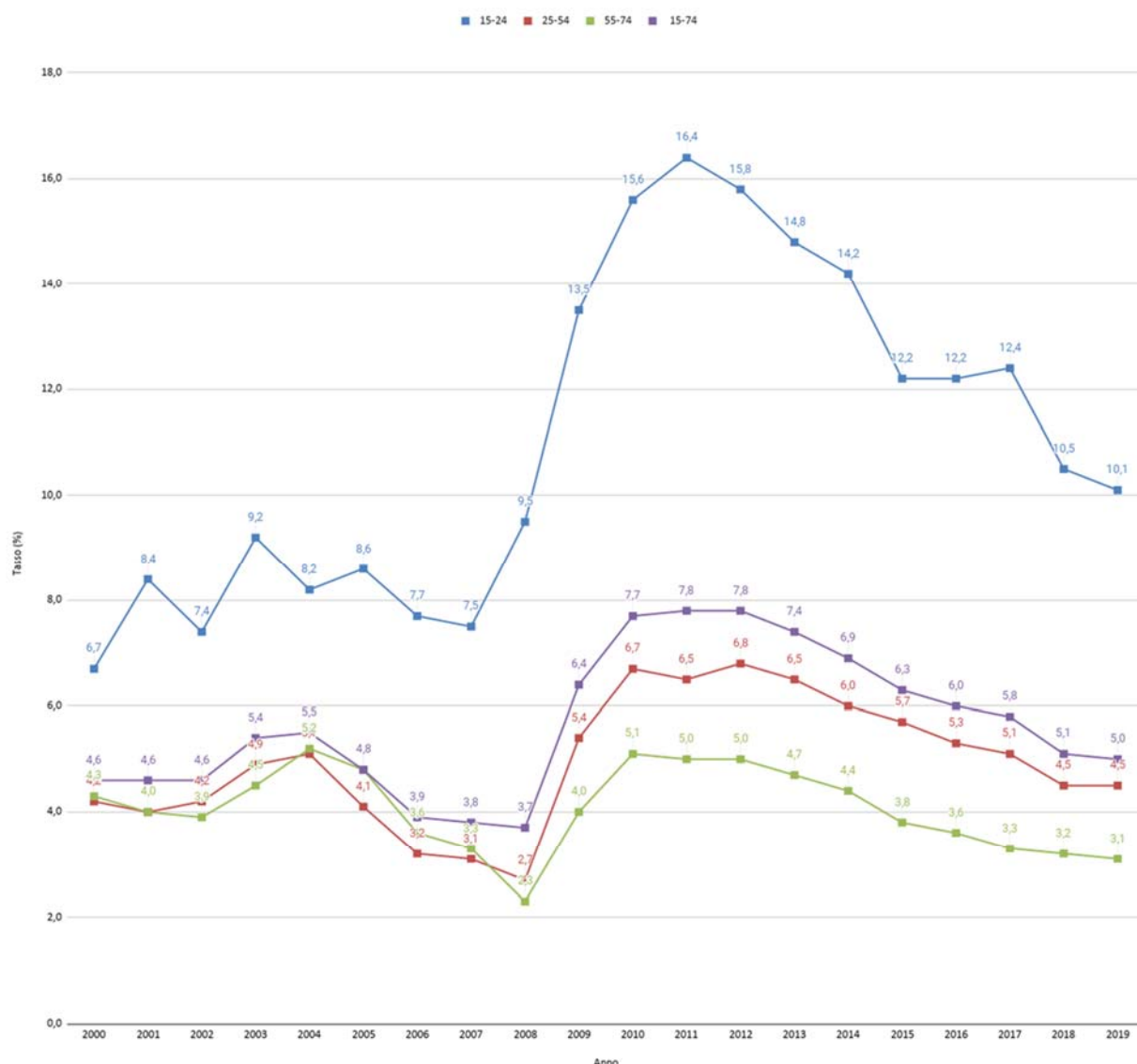
Confrontando le linee del tasso di occupazione maschile e femminile tra 15 e i 64 anni, è possibile notare che nel 2019 il 77% circa degli uomini ha un lavoro retribuito, rispetto al 72% delle donne. È interessante constatare come questi valori siano di gran lunga superiori a quelli relativi all'occupazione maschile e femminile in Italia, rispettivamente di 67% per gli uomini e 49% per le donne.

Passando ad analizzare la disoccupazione tra il 2000 e il 2019, suddividendola per fasce di età:

- popolazione con fascia di età 15-24 anni: linea blu;
- popolazione con fascia di età 25-54 anni: linea rossa;
- popolazione con fascia di età 55-74 anni: linea verde;

- popolazione totale con fascia di età 15-74 anni: linea viola.

Tasso di disoccupazione totale



Fonte: Eurostat

Prendendo in esame i disoccupati, tra i 15 e i 74 anni che attualmente non lavorano, ma che sono disposti a farlo e che cercano attivamente un lavoro, appare evidente che ad una diminuzione dell'occupazione (-2,3% rispetto al periodo precedente) corrisponda un incremento della disoccupazione (1,4% in più rispetto al periodo precedente), anche di quella di lunga-durata, relativa alla forza lavoro disoccupata da un anno o più (+1,3%, una percentuale inferiore alla media OCSE dell'1,8%). Questo ultimo dato è importante perché dà l'opportunità di un ulteriore confronto con la realtà italiana che ad oggi attesta la sua percentuale di forza lavoro disoccupata da un anno o più al 6,6% (molto superiore alla media OCSE).

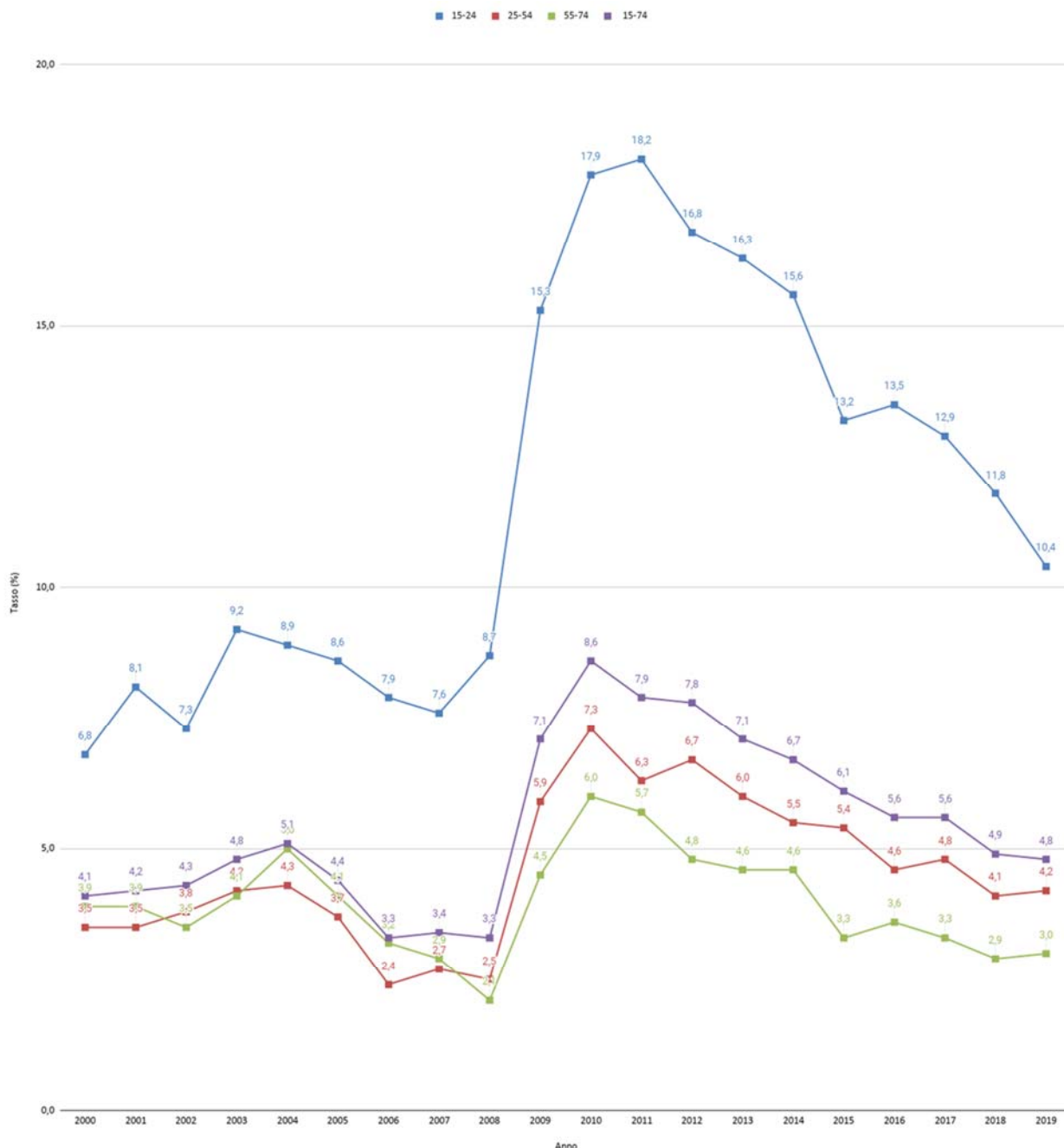
La disoccupazione di lunga durata può avere un effetto molto negativo sul senso di benessere e di autostima e può provocare una perdita delle competenze lavorative riducendo ulteriormente l'occupabilità. Un altro fattore essenziale che determina la qualità dell'impiego è la sicurezza di mantenere il posto di lavoro in termini di perdita di reddito prevista in caso di disoccupazione. Ciò include le probabilità di perdere il proprio posto di lavoro, la durata del periodo di disoccupazione e l'ammontare dei sussidi pubblici su cui si potrebbe contare. I lavoratori che sono confrontati a un rischio elevato di perdere il proprio impiego sono più vulnerabili, soprattutto nei Paesi in cui il sistema di protezione sociale è meno sviluppato. In

Danimarca, i lavoratori sono soggetti a una perdita di reddito del 4,2% in caso di disoccupazione, una percentuale inferiore alla media OCSE del 7%. Mentre in Italia i lavoratori sono soggetti a una perdita di reddito del 12,3% in caso di disoccupazione.

Soffermandosi sul 2008, tutte le fasce di età presentano un incremento della disoccupazione che si protrae sino al 2013, e solo successivamente mostrano una lenta decrescita. Quello che attira l'attenzione è il tasso di disoccupazione giovanile: sebbene il movimento oscillatorio caratterizzi anche il tasso di occupazione degli stessi, è sorprendente come negli anni della crisi ci sia una impennata verticale, con un picco massimo del 16,4% nel 2011, sintomo degli effetti dannosi della recessione sull'economia danese.

Concentrandoci sulla disoccupazione maschile (si ripete la legenda del grafico precedente):

Tasso di disoccupazione maschile

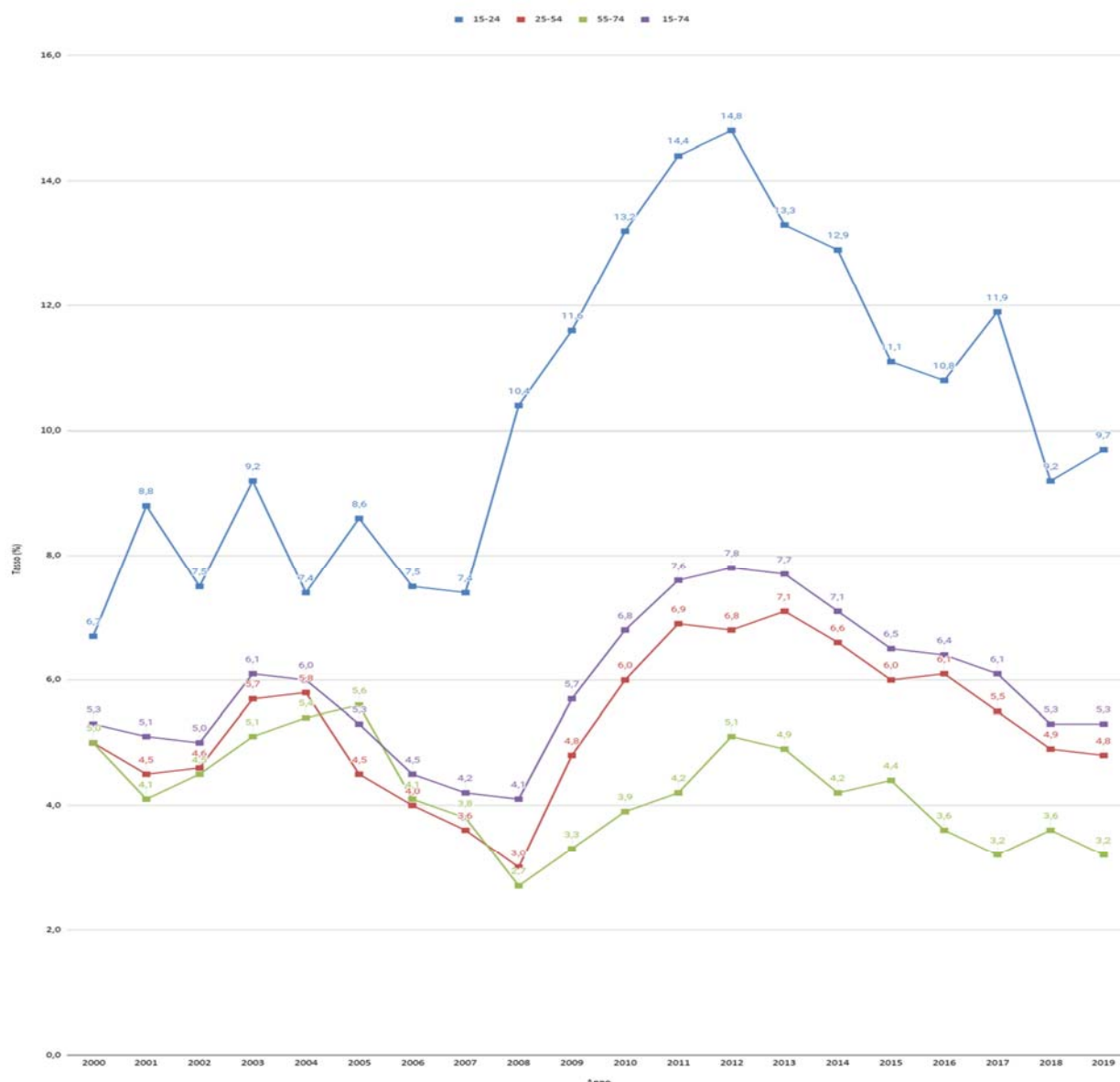


Fonte: Eurostat

Il grafico evidenzia perfettamente la differenza in percentuale tra i tassi maschili nelle varie fasce di età. I giovani disoccupati nel 2000 erano il 6,8%, in percentuale maggiore rispetto alla popolazione di età compresa tra i 25 e i 54 anni e i “senior”. Tra il 2003 e il 2004 si assiste a una lieve crescita dei tassi, rispettivamente 9,2% nel 2003 per i giovani e nel 2004, 4,3% per gli adulti e 5,0% per i senior. Nel periodo immediatamente precedente alla crisi, i diversi tassi subiscono una lieve decrescita, ma come conseguenza della recessione si innalzano vertiginosamente, sino a toccare nel 2010 tassi di disoccupazione del 17,9% per i giovani (incrementata nel periodo successivo di +0,3%), del 7,3% per gli adulti e del 6,0% per i senior.

La situazione non varia in modo significativo passando ad analizzare la disoccupazione femminile (si ripete la legenda del grafico precedente).

Tasso di disoccupazione femminile



Fonte: Eurostat

Il grafico riporta una differenza sostanziale all'interno del genere femminile: le giovani tra 15 e i 24 anni raggiungono un picco di disoccupazione del 14,8% nel 2012, di gran lunga maggiore rispetto alle altre fasce di età.

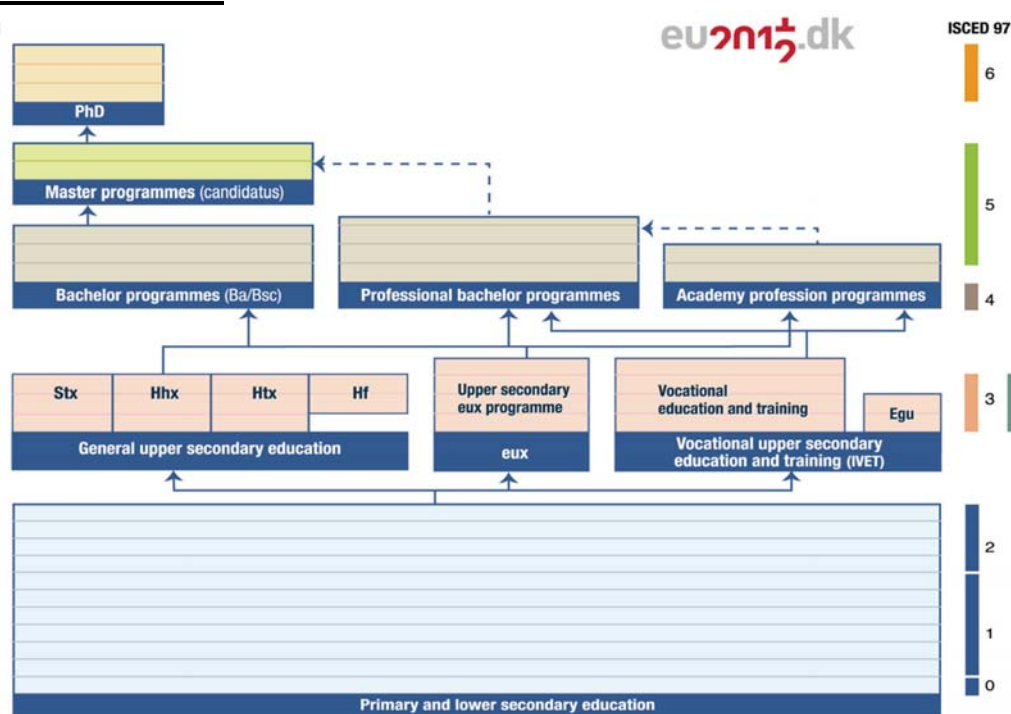
Prendendo, però, in considerazione l'anno 2011 è possibile notare che il tasso di disoccupazione giovanile delle donne è inferiore di -3,4% rispetto a quello maschile, poiché la recessione ha colpito maggiormente i settori manifatturiero e dell'Edilizia, caratterizzati da una maggiore occupazione maschile. Dal confronto dei due grafici della disoccupazione maschile e femminile, si può riscontrare nella tendenza del tasso maschile totale (15-74) una decrescita costante, successiva al picco raggiunto nel 2010 dell' 8,6%; diversa appare la curva del tasso femminile totale (15-74), in quanto la decrescita inizia soltanto nel 2015 (ben quattro anni dopo quella maschile).

3. SISTEMA SCOLASTICO E SCOLARIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO

L'organizzazione del sistema scolastico danese ha lo scopo di formare una forza lavoro qualificata e flessibile, capace di adattarsi al mutevole mondo del lavoro.

L'ordinamento danese prevede l'obbligatorietà dell'educazione per ogni individuo, e non propriamente dell'istruzione, in linea con il pensiero del filosofo danese NFS Grundtvig secondo cui l'educazione per tutti i cittadini su base permanente è un prerequisito per la partecipazione attiva in una società democratica. Di seguito verrà brevemente illustrato il sistema scolastico – educativo danese in relazione ai livelli di classificazione internazionale standard dell'istruzione del 1997, ridefiniti nel 2011, di seguito chiamati con l'acronimo inglese ISCED.

3.1. Mainstream education



Fonte: Cedefop

3.1.1. ISCED 0 – Istruzione pre-primaria

La Danimarca si distingue tra i Paesi membri dell'Unione Europea per essere uno dei soli sette che garantiscono il servizio pubblico per l'educazione e cura nella prima infanzia (ECEC) a tutti i bambini di età compresa tra le 26 settimane di vita e l'inizio della scuola primaria¹.

A livello pubblico ed anche privato sono quindi istituiti:

- **Asili nido:** da 26 settimane a 3 anni
- **Kindergarten:** da 3 anni a 5-6 anni

Questo livello di istruzione - educazione non è obbligatorio ma è un servizio molto richiesto.

¹ Insieme a Germania, Estonia, Lettonia, Slovenia, Finlandia e Svezia

Infatti, mentre nella maggior parte dei Paesi europei il servizio è garantito per 20-29 ore alla settimana, in Danimarca e solo in altri quattro Paesi UE la copertura corrisponde all'orario di un lavoratore full time².

Nel 2017 è stato stimato che mediamente in Danimarca il servizio è stato offerto per 34 ore settimanali per i bambini di età inferiore ai 3 anni e per 32 ore settimanali per i bambini di età superiore.

3.1.2. *ISCED 1 – 2 – Istruzione primaria e secondaria inferiore*

Questi livelli di istruzione sono forniti unitariamente in un tipo di scuola denominato Folkeskole. Essa è articolata in un percorso di 9 anni, la cui frequenza è obbligatoria per tutti e che si conclude con un esame finale, a cui si aggiunge un decimo anno la cui frequenza è facoltativa. Giunti quindi all'età di 16-17 anni, i giovani decidono il proprio futuro ambito di studio.

3.1.3. *ISCED 3 – 4 – Istruzione secondaria superiore*

Vi sono due percorsi di orientamento accademico che possono essere intrapresi dai giovani:

- **General upper secondary education o Gymnasium:** prevede il proseguimento dell'istruzione generale, in preparazione degli studi accademici. A sua volta è suddivisa in quattro percorsi: due generici, uno nell'ambito dello studio di discipline aziendali e socioeconomiche e un ultimo nell'ambito tecnologico e scientifico.
- **Initial vocational upper secondary education and training programmes (IVET):** questo livello di istruzione fornisce una preparazione orientata alla pratica e alla professione. All'istruzione teorica si accosta quella pratica.
- È inoltre previsto un programma denominato **Erhvervsfaglig studentereksamen (EUX)** che prevede una combinazione di quelli previsti per il Gymnasium e per l'IVET.

3.1.4. *ISCED 5 – 6 – Istruzione terziaria*

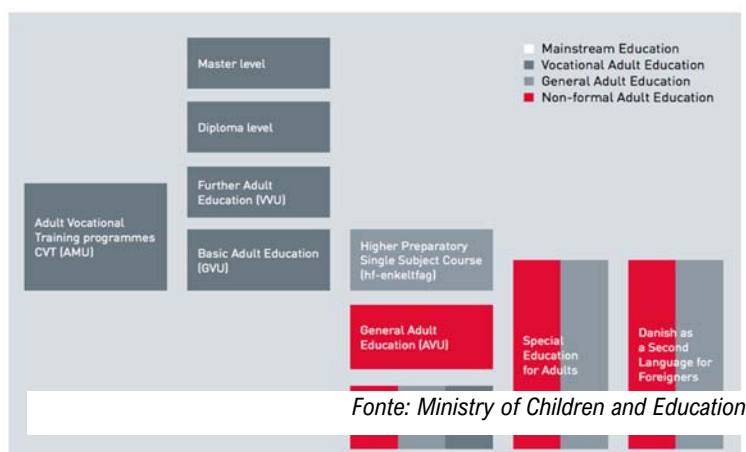
Al termine dell'istruzione secondaria superiore, giovani e adulti possono scegliere di proseguire gli studi per un periodo più o meno lungo.

- **Academy profession education:** istruzione terziaria a ciclo breve
- **Professional bachelor education:** istruzione terziaria a ciclo medio
- **University bachelor education:** istruzione terziaria a ciclo medio
- **University bachelor education + Master:** istruzione terziaria a ciclo lungo

3.1.5. *ISCED 7*

Il Dottorato di ricerca completa l'iter di istruzione ed educazione mainstream.

3.2. *Lifelong learning*



Uno dei principi che da sempre caratterizza l'ordinamento danese è quello dell'apprendimento permanente (Lifelong learning LLL). Una formazione continua per giovani e adulti, non solo per i disoccupati ma anche per gli occupati.

È strettamente necessario quindi un intenso dialogo tra gli attori del mondo del lavoro e i Ministeri al fine di creare programmi efficaci ed efficienti per l'accrescimento delle conoscenze e delle competenze degli

adulti in modo tale che siano sempre pronti ad adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro.

Al percorso di istruzione illustrato in precedenza, si aggiungono ulteriori programmi volti:

² Insieme a Repubblica Ceca, Estonia, Slovenia e Norvegia

- **all'istruzione generale degli adulti**, per qualificare coloro che non sono riusciti a portare a termine l'istruzione primaria e secondaria inferiore o che necessitano di accrescere le proprie competenze culturali. Le offerte sono:
 - Preparatory Adult Education (FVU)
 - General Adult Education (AVU)
 - Higher Preparatory Single Subject Courses (HF)
- **all'istruzione per adulti orientata alla professione**, ovvero programmi di formazione professionale per adulti che forniscono competenze specifiche in ambito lavorativo, generali e personali. Vengono quindi offerti:
 - Adult Vocational Training Programmes (AMU)
 - Basic Adult Education (GVU)
- **all'educazione degli adulti non formale**, Folk High Schools: sono l'esempio più noto per questo metodo molto diffuso in Danimarca. L'obiettivo di questi corsi non è il rilascio di una qualifica ma il perseguimento dello sviluppo personale in ambito sociale, democratico e generale.

Quota di spesa pubblica stanziata per l'educazione

General government expenditure for education				
↑↓	GEO	Unione Europea - 28 ... ↓	Danimarca ↓	Italia ↓
TEMPO ↓				
2000		:	6.3	4.3
2001		4.9	6.4	4.4
2002		5.0	6.6	4.4
2003		5.1	6.6	4.5
2004		5.0	6.6	4.3
2005		5.0	6.4	4.4
2006		4.9	6.2	4.4
2007		4.8	5.9	4.4
2008		4.9	6.1	4.3
2009		5.2	6.9	4.5
2010		5.2	7.1	4.3
2011		5.1	6.8	4.1
2012		5.0	7.0	4.1
2013		5.0	6.9	4.1
2014		4.9	7.1	4.0
2015		4.9	7.0	4.0
2016		4.8	6.8	3.9
2017		4.7	6.5	3.9

Fonte: Eurostat

La quota di spesa pubblica che il Paese ha stanziato per l'Educazione si è attestata al 6.3% nel 2000, ha avuto un picco negativo del 5.9% nel 2007, un picco positivo del 7.1% nel 2010 e nel 2014 e nel 2018 si è attestato al 6.4% del PIL.

Un andamento oscillante all'interno di un range che si dimostra decisamente superiore a quello della media dei 28 Paesi membri dell'UE e dell'Italia come mostra il grafico.

Un sostanzioso investimento delle finanze pubbliche è necessario per il perseguimento degli ambiziosi obiettivi posti dalla Danimarca per il suo programma di apprendimento permanente e per garantire un'istruzione accessibile a tutti e quindi gratuita.

In Danimarca vige un elaborato programma di sovvenzioni statali per gli studenti a tempo pieno dell'istruzione superiore, varianti per requisiti di reddito, che inoltre non sono tenuti al pagamento di

tasse per l'istruzione.

I requisiti di reddito e l'ammontare delle sovvenzioni sono aggiornati ogni anno.

Nel 2019 l'importo delle sovvenzioni per gli studenti ancora in casa dei genitori si attestava tra i 946 DKK e 2.625 DKK al mese per anno³.

L'importo per gli studenti indipendenti si è attestato attorno a 6090 DKK al mese per anno.

Sono previste delle sovvenzioni extra per coloro che nel corso del periodo di studi diventano genitori e per gli studenti disabili che durante il periodo di studio sono impossibilitati a lavorare.

Tutte le sovvenzioni sono però tassabili.

Gli studenti part time invece sono tenuti al pagamento di una tassa e non sono beneficiari delle sovvenzioni statali per lo studio.

³ Tasso di cambio 1€ = 7.4493 DKK

È inoltre previsto dall'ordinamento danese la possibilità di fornire agli studenti dei prestiti a tassi agevolati, il cui importo deve essere restituito al massimo a partire dall'anno successivo al termine degli studi e in un massimo di 15 anni.

Questo sistema si dimostra per i giovani incentivante all'intraprendenza di un proficuo percorso di studi e del raggiungimento dell'indipendenza in giovane età.

Lo stanziamento della spesa pubblica per l'educazione è rivolto anche al settore dell'apprendimento permanente. I programmi di apprendimento per gli adulti sono infatti finanziati da fondi pubblici ed è previsto un tariffario per i datori di lavoro che usufruiscono dei servizi per i loro dipendenti o per i partecipanti la cui quota di iscrizione può coprire circa il 15% della spesa totale.

Infine la seguente tabella fornisce un'esaustiva illustrazione della scolarizzazione della popolazione danese tra i 15 e i 69 anni nel 2019 e nel 2010.

Educational attainment (15-69 years)

Time: 2019 | Unit: number

	15-24 years	25-34 years	35-44 years	45-54 years	55-69 years	Total	2010
Total	731 593	756 411	696 425	806 486	1 049 100	4 040 015	3 947 812
H10 Primary education	399 148	115 381	102 900	137 784	247 111	1 002 324	1 187 318
H20 Upper secondary education	232 325	77 474	36 503	45 714	44 891	436 907	342 734
H30 Vocational Education and Training (VET)	43 453	183 084	222 580	310 417	415 685	1 175 219	1 274 502
H35 Qualifying educational programs	432	908	601	645	995	3 581	3 926
H40 Short cycle higher education	14 470	42 262	45 808	53 079	50 054	205 673	167 230
H50 Vocational bachelors educations	14 898	145 125	133 967	140 300	181 018	615 308	515 879
H60 Bachelors programs	20 937	41 235	14 778	11 458	7 701	96 109	75 918
H70 Masters programs	3 579	138 410	116 044	85 859	75 202	419 094	267 342
H80 PhD programs	52	6 173	14 609	10 286	6 672	37 792	18 597
H90 Not stated	2 299	6 359	8 635	10 944	19 771	48 008	94 366

Fonte: Statistics Denmark ed Eurostat

Nel 2019 il 24,80% della popolazione in esame ha conseguito solo il titolo di educazione primaria, dato in decremento rispetto al 2010 il cui tasso si attestava al 30,07%.

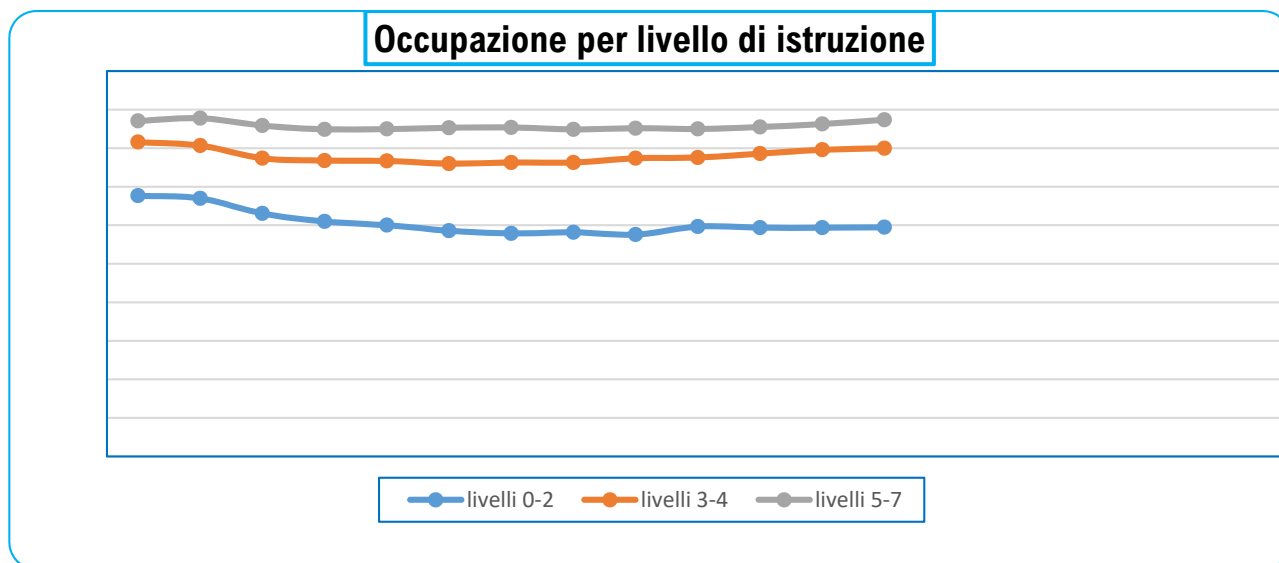
Il 10,81% ha concluso il ciclo di istruzione secondaria, dato in aumento rispetto all'8,68% del 2010.

Il 29,09% della popolazione in esame ha conseguito una qualifica derivante dal settore di istruzione VET, in diminuzione rispetto al 32,3% della popolazione nel 2010, compensata però da un considerevole incremento di popolazione che ha conseguito un titolo appartenente al livello terziario. Infatti nel 2019 il 33,07% degli aventi tra i 15 e i 69 anni ha conseguito un titolo di istruzione terziaria in confronto al 26% del 2010.

4. TITOLO DI STUDIO DEGLI OCCUPATI E DISOCCUPATI

TASSI DI OCCUPAZIONE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE			
ANNO	Livelli 0-2	Livelli 3-4	Livelli 5-7
2007	67,7	81,6	87,1
2008	67,0	80,7	87,8
2009	63,1	77,4	85,9
2010	61,0	76,8	84,9
2011	60,1	76,7	85,0
2012	58,6	76,0	85,3
2013	57,9	76,3	85,4
2014	58,2	76,3	84,9
2015	57,6	77,4	85,2
2016	59,7	77,6	85,0
2017	59,4	78,6	85,5
2018	59,4	79,6	86,3
2019	59,5	80,0	87,4

Tab. 3: Eurostat



Il grafico in questione descrive la variazione del tasso di occupazione, dall'anno 2007 al 2019, per i vari livelli di istruzione conseguiti.

L'indicatore è stato calcolato dividendo il numero di occupati, nella fascia di età 20-64 anni, che hanno raggiunto uno specifico livello di istruzione per il totale della popolazione della stessa fascia di età.

Il livello di istruzione è codificato secondo la classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED).

Volendo analizzare il tasso di occupazione per i vari livelli di istruzione possiamo evidenziare che dall'anno 2007 al 2019, per quanto riguarda i livelli 0-2, che comprendono l'educazione pre-primaria, primaria e secondaria inferiore, notiamo un calo occupazionale di quasi 10 punti percentuali.

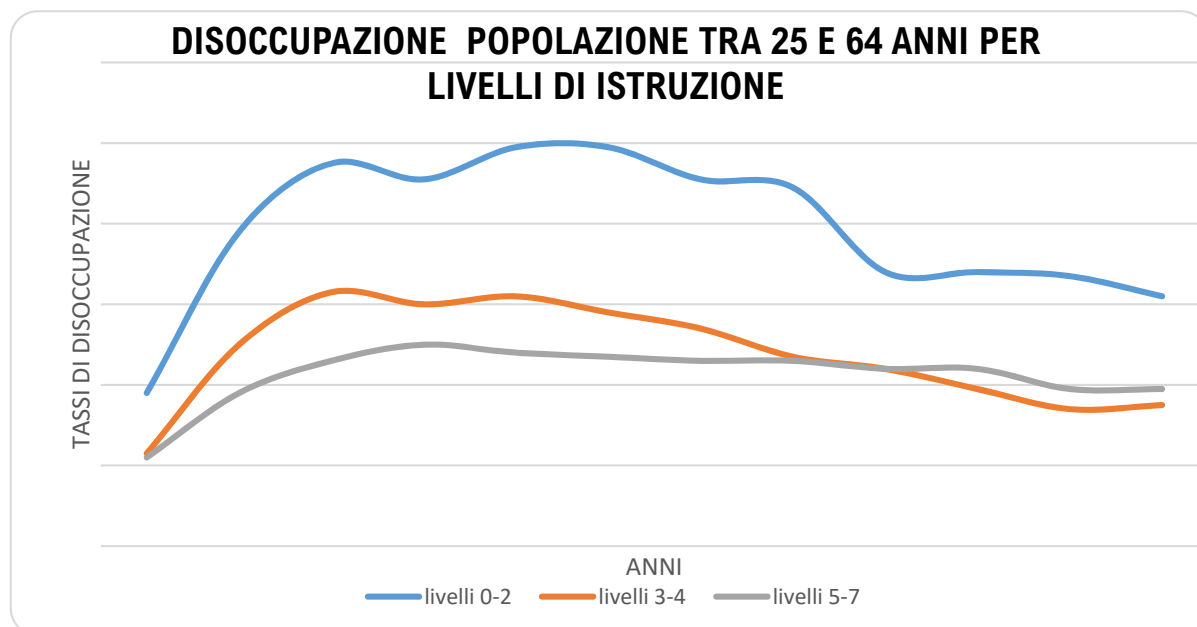
Questa diminuzione percentuale del tasso di occupazione può essere attribuita a due fattori principali: da una parte perché sempre più spesso il mercato danese richiede persone più qualificate per svolgere una determinata mansione e dall'altra parte perché, nel corso di questi anni, è aumentato il numero di persone che hanno conseguito un titolo secondario e terziario.

Per quanto riguarda il tasso di occupazione dei livelli di istruzione 3-4 e 5-7, i quali corrispondono all'istruzione secondaria superiore, terziaria e il dottorato di ricerca, possiamo notare che il tasso di occupazione rimane pressoché invariato.

È da evidenziare un calo percentuale di 4 punti, negli anni che vanno dal 2009 al 2016, legato alla grande crisi economica mondiale del 2008; tuttavia si può assumere che in Danimarca il tasso percentuale degli occupati si è sempre mantenuto al di sopra del 60% e, ad oggi, potremmo dire che il 75% delle persone abbia un lavoro retribuito (una percentuale superiore al tasso medio di occupazione OCSE, pari al 68%).

TASSI DI DISOCCUPAZIONE DELLA POPOLAZIONE DI ETA' COMPRESA TRA 25-64 ANNI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE			
ANNO	Livelli 0-2	Livelli 3-4	Livelli 5-7
2008	3,8	2,3	2,2
2009	7,8	5	3,8
2010	9,5	6,3	4,6
2011	9,1	6	5
2012	9,9	6,2	4,8
2013	9,9	5,8	4,7
2014	9,1	5,4	4,6
2015	8,9	4,7	4,6
2016	6,8	4,4	4,4
2017	6,8	3,9	4,4
2018	6,7	3,4	3,9
2019	6,2	3,5	3,9

Tab. 4: Eurostat



Il grafico fornisce una misura delle difficoltà che le persone con diversi livelli di istruzione devono affrontare nel mercato del lavoro e offre una prima idea dell'impatto dell'istruzione nel ridurre le possibilità di essere disoccupati.

Il livello di istruzione è codificato secondo la classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED).

Analizzando il tasso di disoccupazione dei vari livelli di istruzione possiamo evidenziare che per quanto riguarda i livelli di istruzione 0-2, che ricordiamo, comprende l'educazione pre-primaria, primaria e secondaria inferiore, dall'anno 2008 al 2009 notiamo un brusco incremento del tasso di disoccupazione pari a 4 punti percentuali.

La causa di questo incremento è da ricercare nella grande crisi economica o così chiamata "La Grande Recessione", che provocò ripercussioni a livello economico mondiale.

Dal 2010 al 2015 il tasso di disoccupazione rimane pressoché invariato pari ad una media di 9 punti percentuali mentre assistiamo ad una diminuzione solo negli ultimi anni con un tasso pari a 6,2 punti percentuali.

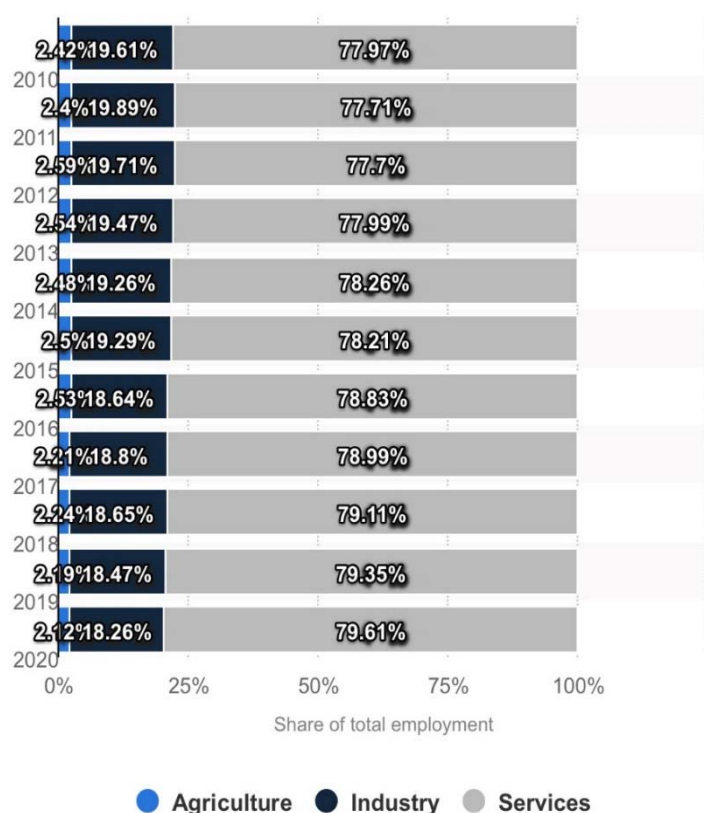
Per quanto riguarda i livelli di istruzione 3-4 e 5-7, i quali corrispondono all'istruzione secondaria superiore, terziaria e il dottorato di ricerca, l'andamento del tasso disoccupazione è simile al livello 0-2.

Dal 2008 al 2009 osserviamo un incremento del tasso di disoccupazione, pari 3 punti percentuali per i livelli 3-4, e 2 punti percentuali per i livelli 5-7; mentre dal 2010 al 2019 possiamo notare una discesa graduale del tasso di disoccupazione fino a 3,5 punti percentuali.

L'incremento del tasso di disoccupazione è minore per chi possiede un'istruzione più elevata.

Dobbiamo, infatti, ricordare l'importanza di uno dei principi che caratterizza l'ordinamento danese, cioè quello di un apprendimento permanente. È importante per la Danimarca possedere una forza lavoro altamente qualificata e ben istruita che svolge un ruolo decisivo nell'economia del paese. Ecco perché, rispetto agli altri livelli di istruzione, gli individui che posseggono un livello di istruzione primaria hanno più probabilità di rimanere disoccupati rispetto a chi possiede un'istruzione più elevata.

5. SETTORE DI OCCUPAZIONE



La statistica mostra la distribuzione dell'occupazione in Danimarca per settore economico dal 2010 al 2020. Nel 2020, il 2,12% dei dipendenti in Danimarca era attivo nel settore agricolo, il 18,26% nell'industria e il 79,61% nel settore dei servizi.

Tuttavia è stato evidenziato che, nel decennio 2010- 2020, sussisteva uno squilibrio di domanda e offerta per alcuni settori di lavoro, in particolare nel settore dei servizi.

Si parla di carenza di occupazione, quando un settore di occupazione scarseggia di lavoratori e per la quale il datore di lavoro incontra delle difficoltà a trovare il candidato perfetto.

Viceversa si parla di occupazione in eccedenza, quando per un settore di occupazione sono disponibili molti lavoratori idonei ma pochi posti di lavoro.

5.1. Settore dell'istruzione

Uno dei settori dove vige una carenza di occupazione è il settore dell'istruzione. Parliamo, quindi, di: professori, insegnanti di recupero, educatori e lavoratori sociali. In tutti i settori dell'istruzione, una quota sostanziale di insegnanti non è sufficientemente qualificato.

Un sondaggio tra i dirigenti scolastici organizzato dal governo locale ha rivelato che il 69% dei dirigenti scolastici deve affrontare alcune difficoltà nel reclutare personale per le scuole comunitarie. Carenze sono registrate soprattutto per gli insegnanti delle scuole superiori in scienze naturali.

Inoltre, il Ministero dell'Istruzione Superiore e della Scienza suggerisce che un numero considerevole di insegnanti istruiti (circa 7,5 mila, che rappresentano circa il 10% degli insegnanti occupati) non lavora affatto come insegnante o nel settore pubblico.

Nel 2013 il governo ha avviato un programma di riforma per le scuole primarie, entrato in vigore nel 2014. Uno dei suoi elementi centrali è stato lo sviluppo delle competenze di insegnanti, educatori e dirigenti con l'obiettivo, entro il 2020, di qualificare tutti gli insegnanti nell'insegnamento della loro materia. In questo contesto, nell'agosto 2015 è stata avviata una riforma dei programmi danesi di istruzione e formazione professionale.

5.2. Settore sanitario

Sono state identificate carenze nel settore sanitario per: professionisti infermieristici e ostetrici, medici, dentisti, infermieri anestetici, fisioterapisti e radiologi. In particolare, il reclutamento di medici sta diventando sempre più difficile nelle zone rurali poiché gli specialisti praticanti sono concentrati maggiormente nella capitale e in altre aree urbane.

Il numero totale di dipendenti negli ospedali pubblici in Danimarca è stato di quasi 103mila nel 2011. Per il 2025, è stato previsto che il fabbisogno di personale ospedaliero dovrebbe aumentare tra gli 11 e i 17mila, e l'aumento della domanda ospedaliera richiederà personale infermieristico e medici aggiuntivi.

Le misure che possono essere intraprese per aumentare l'attrattiva del lavoro negli ospedali e nelle pratiche ambulatoriali includono: riduzione del carico di lavoro, maggiore flessibilità negli orari di lavoro e modalità per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Tuttavia, negli ultimi 10 anni, è da mettere in evidenza che vi è stato un reclutamento attivo di operatori sanitari al di fuori della Danimarca. Sono stati, infatti, introdotti regolamenti istituzionali che danno la possibilità a lavoratori stranieri qualificati di accedere facilmente al mercato di lavoro danese per tutte quelle professioni che attualmente registrano una carenza di personale

5.3. Professionisti ITC (Information and Communications Technology)

Esistono carenze occupazionali anche per il settore informatico, in particolare, per ciò che riguarda la consulenza informatica e le professioni ITC (settore di consulenza che ha il compito, attraverso la prestazione di una o più persone esperte informatiche, di fornire consigli a un'impresa su come utilizzare al meglio le tecnologie dell'informazione per raggiungere un determinato obiettivo).

In Danimarca sembra esserci una mancanza di lavoratori esperti del settore a causa dell'avvento delle nuove tecnologie e dei nuovi processi di innovazione tecnologica. E' stato per questo che molti datori di lavoro si sono dovuti affidare a professionisti stranieri soprattutto per il reclutamento di risorse come: sviluppatori di software, database e consulenti di reti.

Nel 2014 il governo danese ha pubblicato il piano di crescita per la digitalizzazione in Danimarca lanciando 23 iniziative in quattro aree, compresa la promozione delle competenze digitali e delle risorse di apprendimento. Queste iniziative hanno portato alla creazione di partnership con e-commerce, Big Data e nuova digitalizzazione.

Nel 2020 è stato registrato un aumento della domanda di dipendenti con competenze ITC nelle aziende digitali tuttavia rimane una sfida per le imprese danesi poter ottenere tutte le competenze digitali che richiedono, in quanto il settore della tecnologia è sempre in rapido sviluppo.

5.4. Occupazioni in eccedenza

Una pubblicazione sul reclutamento dei lavoratori nell'autunno 2015 ha messo in evidenza che i settori dell'estrazione mineraria, dell'approvvigionamento energetico, della cultura e della ricreazione detengono minori difficoltà di reclutare il personale.

Alcuni indicatori hanno evidenziato, però, che la massiccia espansione del settore dell'istruzione superiore potrebbe portare a un surplus di lavoratori altamente qualificati e allo stesso tempo a carenze di lavoratori meno qualificati. Al fine di reindirizzare le persone che studiano materie eccedentarie (ad esempio scienze umane) verso materie carenti (scienze naturali), si utilizza un numero determinato e fisso (numero chiuso) di posti di studio all'interno di istituzioni, dove persistono alti livelli di disoccupazione.

L'obiettivo di questa iniziativa, promossa dal Ministero dell'Istruzione Superiore e della Scienza, è trasferire l'ammissione di studenti da programmi dove sussiste una disoccupazione sistematica a programmi con migliori prospettive future. E' la singola università, College universitario o Accademia di istruzione superiore professionale che decide, autonomamente, come attuare la riduzione del numero degli studenti.

6. GENDER GAP E LOW SKILL GAP

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Divario occupazionale di genere	8.6	9.0	8.5	8.7	6.0	5.7	6.9	6.4	6.3	7.4	7.8	6.9	6.7	7.0	7.2
Divario retributivo di genere in forma non aggiustata	-	-	17.7	17.1	16.8	17.1	16.4	16.8	16.5	16.0	15.1	15.0	14.7	14.5	-

Tab. 5: dati Eurostat

Per quanto riguarda il divario occupazionale la Danimarca con 77.5 punti su 100, è uno dei paesi con il punteggio più alto. Con quasi 10 punti superiore al punteggio dell'UE, essa dal 2005 si colloca al secondo posto nell'indice di uguaglianza di genere. Il suo punteggio è aumentato di 2.9 dal 2005 al 2017.

Le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nel campo del potere (64,9 punti), anche se il punteggio in questo campo è migliorato di più dal 2005 (10,2 punti). Tra il 2005 e il 2017 i punteggi sono diminuiti maggiormente nel campo della conoscenza (- 1,4 punti) mentre c'è stato poco cambiamento nel campo del lavoro (0,7 punti).

6.1. Lavoro

Per ciò che concerne il lavoro, la Danimarca, ha un punteggio di 79,6, rimasto stabile dal 2005. A fronte di un tasso di occupazione complessivo del 78% (75% per le donne e 82% per gli uomini), la Danimarca non è lontana dal raggiungere l'obiettivo nazionale di occupazione dell'UE dell'80%. Il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (FTE) è diminuito dal 50% al 46% per le donne e dal 64% al 57% per gli uomini tra il 2005 e il 2017, restringendo il divario di genere da 14 punti percentuali a 11 p.p. che si riduce ulteriormente all'aumentare dei livelli di istruzione. I tassi di occupazione FTE più bassi sono tra le donne con bassa istruzione (20%) e le donne con disabilità (27%). Il 36 % delle donne lavora a tempo pieno a differenza degli uomini (18%). Sebbene dal 2005 vi siano stati dei miglioramenti nella qualità del lavoro, la concentrazione disomogenea di donne e uomini in diversi settori del mercato del



lavoro rimane un problema: il 42% delle donne lavora nell'istruzione, nella sanità e nel lavoro sociale, rispetto al solo 13% degli uomini. Più uomini (32%) rispetto alle donne (7%) lavorano nelle professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche. Le donne in Danimarca generalmente lavorano fuori casa e intraprendono una carriera mentre crescono una famiglia, assistite dal generoso congedo parentale del paese e dall'asilo nido sovvenzionato dalle tasse.

In materia di congedo parentale è riscontrabile una differenza in termini di ammissibilità ad esso. Potrebbe dipendere da criteri quali:

- lavoro retribuito;
- lavoratore dipendente o lavoratore autonomo;
- settore lavorativo;
- durata del servizio;
- accessibilità a coppie dello stesso sesso o migranti.

Nel 2016 il 5 % delle donne e il 4 % degli uomini di età compresa tra 20 e 49 anni non erano idonei al congedo parentale in Danimarca.

6.2. Denaro

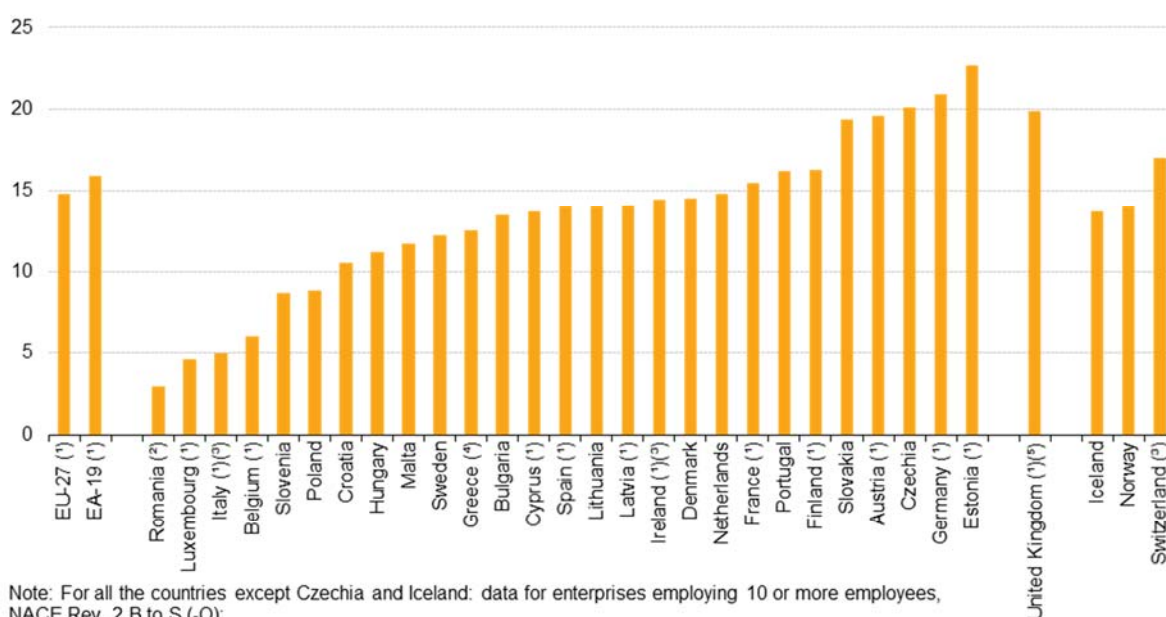
Il punteggio della Danimarca nel settore del denaro è di 87,1 con un progresso di 4,4 punti dal 2005. Ancorché vi siano stati miglioramenti nella situazione finanziaria di donne e uomini persiste una maggiore disuguaglianza nella distribuzione della ricchezza. Nonostante l'aumento del reddito medio mensile di entrambi (30 % per le donne e 26 % uomini) tra il 2006 e il 2014 il divario di genere persiste. Le donne guadagnano il 19% in meno degli uomini ogni mese. Nelle coppie con figli, le donne guadagnano il 29 % in meno rispetto agli uomini (22 % in meno rispetto a quelle senza figli). Il rischio di povertà è rimasto stabile per le donne (12%) ed è aumentato per gli uomini (13%) tra il 2005 e il 2017. Le persone che affrontano il rischio più elevato di povertà sono:

- i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (in particolare le donne),
- le donne (24 %) e uomini (32 %) nati all'estero
- le donne (23 %) e uomini (30 %) single.

Le donne guadagnano in media 85 centesimi per ogni euro che un uomo guadagna all'ora con un conseguente divario retributivo di genere del 15%. Il divario pensionistico di genere è del 7 %.

Unadjusted gender pay gap, 2018

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

(*) Provisional data.

(*) Estimated data.

(*) 2017 data.

(*) 2014 data.

(*) Estimated by Eurostat.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2)

6.3. Conoscenza ed istruzione

Dal punto di vista della conoscenza, la Danimarca ha un punteggio di 72,3, con un regresso di 1,4 punti dal 2005 (- 1,3 punti dal 2015). La quota di donne che hanno conseguito una laurea triennale (33 %) continua ad essere superiore alla quota di uomini (27 %), anche se il conseguimento del titolo è aumentato per entrambi i sessi dal 2005. Il divario di genere nei risultati è più ampio nella fascia di età 25-49 anni (13%) e tra donne e uomini in una coppia senza figli (12%). La Danimarca ha raggiunto l'obiettivo nazionale dell'UE di avere almeno il 40% delle persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni con un'istruzione terziaria. Il tasso attuale è del 49% (57% per le donne e 42% per gli uomini). La partecipazione all'istruzione e alla formazione formale e non formale diminuisce con l'età. Le donne (di età compresa tra i 25 e i 64 anni) hanno maggiori probabilità di partecipare all'istruzione e la formazione rispetto agli uomini indipendentemente dal loro status occupazionale. La differenza tra donne e uomini è più alta tra le persone occupate: il 33 % delle donne occupate partecipa ad attività di istruzione e formazione, rispetto al 23 % degli uomini.

Gli incentivi all'istruzione superiore in Danimarca continuano ad essere ostacolati da una struttura salariale piatta e da un'elevata tassazione. I generosi supporti governativi tendono a ridurre sia l'efficacia in termini di costi che la pertinenza di molta istruzione continua. La manodopera straniera altamente qualificata rimane scarsamente integrata, mentre il paese si trova ad affrontare una crescente fuga di cervelli. La Danimarca ha un livello di istruzione inferiore tra i suoi giovani adulti rispetto alla maggior parte degli altri paesi nordici, in particolare tra i maschi. Gli incentivi all'avanzamento all'istruzione terziaria sono ostacolati da una struttura salariale forfettaria accompagnata da forti aliquote fiscali, con una percentuale sostanziale di coloro che hanno un'occupazione attiva che rientra nella fascia fiscale superiore.

Il tasso di disoccupazione della Danimarca tra coloro che hanno un'istruzione terziaria è aumentato negli ultimi anni. Circa il 34% dei nuovi laureati terziari era disoccupato nel 2002 e, nel 2003, il 48% era disoccupato quattro mesi dopo la laurea. La disoccupazione non è distribuita in modo uniforme in base all'età con la fascia di età compresa tra i 25 e i 29 anni con un tasso di disoccupazione più elevato. Il rallentamento generale dell'economia potrebbe essere un fattore che contribuisce, ma ciò potrebbe anche essere dovuto a generose indennità di disoccupazione per i neolaureati. Sebbene il basso livello di disoccupazione nel complesso indichi che il mercato del lavoro danese funziona in modo efficiente, vi è spazio per migliorare l'occupazione e l'uso delle persone altamente qualificate, soprattutto nella fascia di età più giovane. In primo luogo, la Danimarca deve aumentare i tassi di partecipazione complessivi all'istruzione terziaria. Il sistema di istruzione terziaria danese ha bisogno di ulteriori riforme per accelerare l'ingresso dei laureati nel mercato del lavoro e per produrre risorse umane altamente qualificate adatte alle esigenze del settore imprenditoriale.

7. WELFARE, SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE E SUSSIDI ALLE FAMIGLIE

Il sistema danese di welfare si basa sul principio che a tutti i cittadini devono essere garantiti certi diritti fondamentali se devono affrontare problemi sociali quali la disoccupazione, la malattia o la dipendenza. Alcune delle caratteristiche generali del sistema sono:

- universalità: tutti i cittadini che sono in stato di necessità hanno diritto di ricevere gli assegni di previdenza sociale e i servizi sociali, indipendentemente da fattori quali la vicinanza con il mercato del lavoro.
- finanziamento fiscale: le prestazioni della previdenza sociale e dei servizi sociali sono finanziate in maniera consistente tramite la tassazione generale.
- misure sociali attive: le misure di protezione sociale devono essere attive e fornire un supporto di auto-aiuto piuttosto che un'assistenza passiva.
- possibilità di contatto con il mercato del lavoro: servizi migliori per i bambini, per gli anziani dipendenti e per le persone con disabilità contribuiscono a raccordare la vita familiare con la vita lavorativa.
- libera scelta: l'obiettivo è quello di dare più alternative ai cittadini e quindi offrire maggiori possibilità di influenzare la propria vita.

- decentramento: il settore sociale è organizzato con un alto grado di decentramento delle responsabilità sociali ai Comuni e alle Regioni. Le autorità locali hanno un alto grado di autonomia in sede di attuazione dei dispositivi di protezioni sociali.

Il modello può essere visto come l'offerta di una protezione sociale universale in cui i cittadini ricevono protezione in quanto cittadini. La maggior parte del sistema di welfare è finanziato attraverso la fiscalità generale, ossia attraverso lo Stato e i Governi locali. I contributi dei datori di lavoro e dei dipendenti giocano solo un ruolo minore, soprattutto nei sistemi di assicurazione contro la disoccupazione.

La Danimarca è sempre stata caratterizzata da un capillare sistema di welfare, con generosi sussidi di disoccupazione, oggi associati a politiche del lavoro attive, rivolte ad aumentare il tasso di occupazione e ridurre al minimo la disoccupazione.

Il principale pilastro del modello è appunto la flessibilità, che comporta:

- pratiche di assunzione e licenziamento snelle
- una maggior facilità per lavoratori e datori di lavoro nel gestire i contratti di impiego
- salari proporzionali alle performance.

La *flexicurity* consiste nella creazione di un elevato livello di sicurezza occupazionale e di prospettive di sviluppo in un contesto economico in rapido cambiamento, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In questo modo è possibile creare una situazione in cui sicurezza e flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. Secondo questo modello il mercato del lavoro flessibile espelle di frequente un alto numero di lavoratori, i quali accedono ai sussidi di disoccupazione e a percorsi di formazione e orientamento per poi rientrare in attività in un lasso di tempo relativamente breve.

L'elevato grado di flessibilità esistente sul mercato del lavoro danese è indirettamente favorito da un rilevante numero di servizi socio-assistenziali come: un ampio programma di istruzione e formazione professionale, servizi di assistenza all'infanzia, assistenza sanitaria, ecc., perlopiù finanziati dal gettito fiscale.

La maggior parte dei disoccupati riescono a rientrare sul mercato del lavoro, coloro che invece diventano disoccupati di lungo periodo sono l'obiettivo della politica del lavoro attiva. La facile rotazione crea un'atmosfera di fiducia fra imprese e lavoratori, anche se si deve ammettere che i costi legati al mantenimento di questo sistema sono elevati.

Coloro che faticano a trovare una nuova occupazione sono assistiti con politiche attive come programmi di istruzione e formazione appositamente pensati per aiutarli a rientrare velocemente sul mercato del lavoro. Un altro importante obiettivo della politica attiva per il mercato del lavoro è di far sì che coloro che ricevono i sussidi di disoccupazione non trovino conveniente continuare a farlo, nonostante le generose indennità.

Associato a tali sussidi di disoccupazione è il diritto-dovere di partecipare alle misure di attivazione:

- obblighi per i disoccupati
- regole in merito alla disponibilità ad accettare un lavoro
- sanzioni per il rifiuto di partecipare ai programmi

Il Ministro del Lavoro stabilisce l'ambito di intervento e gli obiettivi della politica del lavoro, mentre le *Employment Regions* (regioni occupazionali) sono responsabili del monitoraggio del mercato del lavoro. In questo contesto, i centri per l'impiego svolgono un ruolo cruciale per la programmazione e la realizzazione di misure e iniziative di occupazione e sono tenute a ottenere risultati positivi. Le *Employment Regions* svolgono esercizi di benchmarking (confronto) fra i centri per l'impiego e pubblicano una relazione trimestrale che contiene una valutazione degli effetti e dei risultati raggiunti nelle rispettive regioni. Le *Employment Regions* sono tenute a mantenere un alto grado di coerenza fra le iniziative locali e le politiche del lavoro nazionali, decise dal Ministro del Lavoro.

Le parti sociali, sindacati ed organizzazioni dei datori di lavoro, concludono accordi in ogni settore nella forma di contratti collettivi, nazionali o aziendali, ed il Governo interviene il meno possibile nella

regolamentazione delle condizioni di lavoro. L'adesione ai sindacati è piuttosto diffusa, anche questa è volontaria: si stima che circa il 67% dei lavoratori sia iscritto alle organizzazioni di categoria.

7.1. Ammortizzatori sociali: sussidi di disoccupazione

Una persona disoccupata può ricevere due diversi benefici:

- Indennità di disoccupazione (*dagpenge*) a cui si ha diritto se si è iscritti a un fondo di disoccupazione (*a-kasse*) quando si lavorava.
- Prestazioni in denaro che è un'indennità di base concessa dagli enti comunali ai disoccupati senza assicurazione contro la disoccupazione.

Le misure di sostegno che il welfare danese offre a favore dei disoccupati sono uno degli aspetti caratteristici della *flexicurity* del mercato del lavoro in Danimarca.

Esse prendono la forma di fondi assicurativi di settore gestiti da Istituti privati: a differenza di tutte le altre forme di sicurezza sociale in Danimarca, l'assicurazione contro la disoccupazione è volontaria, anche se largamente diffusa.

Per avere diritto ai sussidi previsti in caso di disoccupazione è necessario il possesso di alcuni requisiti fondamentali:

- essere iscritti ed aver versato il previsto contributo da almeno un anno ad uno dei diversi Fondi assicurativi per la disoccupazione: *a-kasse*.
- aver accumulato almeno 52 settimane lavorative negli ultimi tre anni.

In seguito al licenziamento il lavoratore deve registrarsi presso uno dei locali Centri di Collocamento (www.jobnet.dk) e compilare una dichiarazione che sarà sottoscritta dall'Istituto che gestisce il suo Fondo Previdenziale.

I sussidi alla disoccupazione sono disposti per 5 giorni la settimana, nel caso in cui si siano verificate le condizioni su indicate, e sono erogati dal Fondo Assicurativo (A-Kasse) per un ammontare massimo corrispondente al 90% dell'ultima paga lavorativa, ma in ogni caso non oltre il limite di 3.940 corone danesi a settimana (circa € 546,00). Un disoccupato assicurato ha diritto fino a 2 anni di sussidi nell'arco di tre anni, i quali non sono più corrisposti oltre i 65 anni d'età ed obbligano il beneficiario a seguire appositi corsi di formazione professionale predisposti dal Comune di residenza ed a presentare un determinato numero di domande d'impiego che saranno periodicamente verificate dagli stessi Uffici comunali, previa formale convocazione, per constatarne l'effettivo inoltro.

Nel caso in cui non si abbia diritto a percepire i sussidi *A-Kasse* ci si potrà rivolgere al Job Center del Comune di residenza (Comune di Copenaghen: www.kk.dk) per fare domanda di assistenza sociale (*kontanthjælp*) prevista in particolari casi e condizioni familiari quali l'incapacità di poter provvedere al proprio sostentamento economico, l'iscrizione nelle liste di disoccupazione del Comune e la disponibilità a partecipare ai vari corsi e tirocini non retribuiti.

7.1.1. A-kasse e sindacati: cos'è un "a-kasse"?

La parola danese "*a-kasse*" è un'abbreviazione di "*arbejdsløshedskasse*" e significa fondo di assicurazione contro la disoccupazione. Alcune categorie di lavoratori hanno la propria *a-kasse* specializzata, inoltre dal 1 settembre 2002 esiste la possibilità per le organizzazioni di scegliere se essere multidisciplinari ossia aperti a tutte le categorie di soggetti indipendentemente dalla propria occupazione o titolo di studio.

L'appartenenza a un Fondo di disoccupazione fornisce sicurezza finanziaria sotto forma di indennità di disoccupazione in caso di perdita del lavoro. Ai membri di queste organizzazioni viene garantito: un importo di reddito regolare, orientamento professionale, consulenza per la ricerca di lavoro (consulenza personale e corsi), opportunità di ricevere sussidi per un massimo di tre mesi per i soggetti che desiderano candidarsi per un lavoro in un altro paese SEE. Le quote di iscrizione per i fondi di disoccupazione variano, il costo è in media DKK 420 al mese. L'importo è deducibile dalle tasse.

7.1.2. *Il centro per l'impiego*

In questo sistema un ruolo fondamentale è ricoperto dal Centro per l'impiego: mentre il fondo di disoccupazione è responsabile del pagamento delle indennità di disoccupazione, il centro per l'impiego aiuta il soggetto disoccupato nella ricerca di un nuovo lavoro.

Il loro compito principale è di stabilire una rapida ed efficiente connessione fra domanda e offerta di lavoro, cioè fra chi ricerca un impiego e le imprese che lo offrono.

Queste devono infatti poter disporre della forza lavoro necessaria altrettanto rapidamente; mentre i disoccupati alla ricerca di un impiego devono avere la possibilità di un rapido ritorno sul mercato del lavoro. Per far sì che i centri per l'impiego tengano alta l'attenzione sui problemi del mercato, i servizi strettamente attinenti alla ricerca di lavoro e quelli relativi all'erogazione di sussidi sono tenuti ben distinti.

Le due istituzioni collaborano insieme, in tal senso per ricevere l'indennità di disoccupazione, il soggetto deve risultare impegnato attivamente nella ricerca di un impiego ed essere disposto ad accettare offerte di lavoro. I dettagli di ciò che comporta la "ricerca attiva di lavoro" sono determinati dal centro per l'impiego.

Una parte del centro per l'impiego lavora con i residenti appena arrivati dall'estero per i primi cinque anni della loro permanenza in Danimarca. Ciò include il processo di integrazione con l'autosufficienza e il programma di ritorno o il programma di introduzione, incluso il rinvio a corsi danesi, l'aggiornamento delle competenze come il rinvio a un'occupazione e alla formazione sovvenzionate, introduzione al mercato del lavoro danese, ecc.

7.1.3. *I sindacati*

Molti danesi oltre ad essere membri di una A-kasse sono anche membri di un sindacato, anche in questo caso è una partecipazione volontaria. I sindacati e le casse di disoccupazione sono due istanze indipendenti. Quindi un soggetto può essere un membro di un fondo di disoccupazione senza essere un membro di un sindacato.

I sindacati rappresentano i loro membri nei confronti dei loro datori di lavoro. A livello nazionale, i sindacati negoziano contratti collettivi con le organizzazioni dei datori di lavoro. Poiché i contratti collettivi regolano gran parte della regolamentazione del mercato del lavoro, i sindacati svolgono un ruolo importante per garantire salari e condizioni di lavoro dignitosi. La regolamentazione delle condizioni di lavoro è in primo luogo nelle mani delle parti sociali, contribuendo alla creazione di un mercato del lavoro dinamico e al contempo rafforzando l'influenza e la rilevanza delle parti sociali.

7.2. *Sussidi alle famiglie: politiche di sostegno alla famiglia*

7.2.1. *Prestazioni di maternità e paternità*

Le donne residenti in Danimarca hanno diritto all'assistenza gratuita in caso di maternità. I lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi, compresi i coniugi che li assistono, hanno diritto alle prestazioni in denaro. La donna che ha lavorato nelle ultime 13 settimane precedenti il congedo parentale e nel periodo ha totalizzato almeno 120 ore di lavoro, o che può essere considerata a pieno titolo lavoratore autonomo ha diritto all'indennità giornaliera per la gravidanza, il parto o l'adozione.

Ogni mamma ha diritto a 52 settimane di maternità (un anno), di cui 32 sostenute da sussidi statali. Anche per i papà è previsto un periodo di congedo obbligatorio, pari a due settimane. Asili, materne, centri di assistenza: le possibilità per chi mette al mondo un bambino sono molteplici e quasi tutte pubbliche e totalmente gratuite. Inoltre, sono previsti diversi benefit per ciascun figlio fino al compimento dei 18 anni. Le misure aumentano se il genitore è single e con due figli a carico.

Se uno dei due genitori riprende l'attività lavorativa a tempo parziale, la validità del congedo può essere prorogata in modo proporzionale. I genitori professionalmente attivi possono posticipare una parte del congedo parentale. I congedi rinviati devono essere goduti prima che il bambino abbia compiuto i 9 anni di età.

La società danese incentiva infatti la famiglia e vede la gravidanza della donna non come un ostacolo allo svolgimento della sua attività lavorativa ma come un vero e proprio contributo

alla crescita demografica del paese. Le mamme in Danimarca possono contare su aiuti finanziari da parte dello Stato e soprattutto su un solido sistema di previdenza sociale che permette alle donne incinte di sostenere esami preventivi durante la gravidanza nonché di avere assistenza ostetrica a domicilio e degenza per il parto in ospedale, tutto in forma completamente gratuita.

Il congedo di maternità opportunamente retribuito non solo incentiva il rientro a lavoro delle neomamme dopo il parto ma ne migliora anche il reddito familiare aumentando la produttività sul posto di lavoro e rafforzando anche la “fidelizzazione” delle dipendenti.

La Danimarca detiene una delle più alte percentuali di donne lavoratrici di tutta Europa, questo è favorito dalla flessibilità, che si traduce nella possibilità di riproporsi sul mercato del lavoro in modo più facile, anche dopo aver avuto un figlio.

7.2.2. Sostegno allo studio

L'istruzione, in particolar modo quella universitaria, si afferma infatti come una delle punte di diamante del welfare del Paese nordeuropeo. In Danimarca gli studenti ricevono un sussidio dallo Stato, il SU o Statens Uddannelsesstøtte, ovvero lo schema di sovvenzioni e prestiti riservato ai giovani e gestito dalla Danish Agency for Higher Education e non devono pagare per proseguire gli studi dopo il liceo.

Guardando all'aspetto meramente pratico, ogni ragazzo/a riceve circa 825 euro mensili, qualora debba anche sopportare le spese di un alloggio. La cifra cala invece nel caso in cui viva ancora con i genitori. Al tempo stesso si spingono i giovani verso una propria autonomia, lasciando il nido familiare molto presto. In molti preferiscono inoltre aumentare un po' i propri introiti, facendo lavori part-time. È proprio quest'ultimo uno degli aspetti fondamentali di questa politica: ciò che può sembrare un sistema assistenziale è in realtà un metodo per riuscire a creare nuovi professionisti nel minor tempo possibile, generando inoltre degli adulti consapevoli. Il SU si rivela dunque una misura di welfare che al tempo stesso protegge e rende liberi e che senza dubbio contribuisce al benessere sociale dell'intero Paese.

Il sistema pensionistico

Il sistema pensionistico danese comprende una modesta pensione sociale generale con un supplemento per i pensionati a basso reddito, e una quasi totale partecipazione alle pensioni occupazionali e private che si basano principalmente su piani di contribuzione definita. L'età di pensionamento per gli uomini e le donne attualmente è 65 anni, ma sarà gradualmente portata ai 67 anni.

La Danimarca è stato uno dei primi Paesi ad introdurre un sistema di pensionamento pubblico. La pensione sociale viene corrisposta sia ai cittadini che ai non cittadini, che hanno più di 65 anni e che sono soggetti ad una verifica della residenza. Il carattere universale di un reddito di base garantito in età avanzata insieme ad una pensione integrativa semi-obbligatoria fa sì che la maggior parte degli anziani non siano a rischio di esclusione sociale durante la pensione.

Il sistema previdenziale si basa su tre pilastri che hanno sostanzialmente lo scopo di conciliare meriti e bisogni, ossia assicurare a tutti una vecchiaia dignitosa ma anche di premiare chi ha lavorato di più e ha versato maggiori contributi. I pilastri principali del sistema pensionistico danese sono:

- primo pilastro pubblico ed obbligatorio, prevede due livelli e una copertura universale: il primo livello è rappresentato dalla pensione statale di anzianità sulla base della residenza (*Folkepension*), in proporzione agli anni trascorsi nel paese come residente (con un minimo di 3 anni per danesi e di 10 anni per i non danesi), per avere l'assegno pieno bisogna aver accumulato almeno quarant'anni di residenza, composta da due diversi elementi:
 - a) l'importo di base che è forfettario e connesso alla durata della residenza,
 - b) un'integrazione subordinata al reddito.

Il secondo livello del primo pilastro consiste in una serie di regimi integrativi a capitalizzazione totale, che hanno finalità e caratteristiche diverse: ATP (*Tillægspension Arbejdsmarkedets*). Un regime

pensionistico integrativo obbligatorio per i lavoratori dipendenti di età compresa tra i 16 e i 67 anni se l'orario di lavoro supera le 9 ore settimanali.

- Secondo pilastro privato e quasi obbligatorio è costituito: dai regimi integrativi basati su accordo collettivi (Labour Market Pensions) stipulati dalle parti sociali. Sono quasi obbligatori ma in realtà universali (coprono più dell'80% della popolazione attiva tra i 30 e i 60 anni). Solo due categorie di lavoratori non sono attualmente coperte da contratti collettivi:
 - a) i giovani e i lavoratori precari, che secondo le disposizioni danesi sulla flexicurity probabilmente si ritroveranno con un lavoro che prevede pensioni occupazionali
 - b) i dipendenti privati ad alto reddito, generalmente impiegati come quadri intermedi o di livello superiore, che non richiedono questo tipo di contratto e che di solito ricorrono ad altre forme di pensione complementare.
- Terzo pilastro privato e volontario è costituito da piani integrativi individuali su base volontaria, gestiti dagli istituti bancari e dalle compagnie di assicurazione.

8. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

8.1. Il sindacato

Il sindacato è considerato, da sempre nella storia, una forza importante di cambiamento sociale. I primi sindacati artigiani nacquero nella metà del XIX secolo, per poi riunirsi in più ampie confederazioni poco tempo dopo.

Essi offrivano una serie di vantaggi ai loro iscritti: inizialmente si occupavano fondi di tipo assistenziale per garantire un reddito ai lavoratori colpiti da malattia, disoccupazione e vecchiaia. Oggi, queste funzioni spettano allo Stato, e i sindacati offrono altri benefici; si impegnano soprattutto nella difesa degli interessi diretti dei lavoratori sul posto di lavoro, attraverso la contrattazione collettiva, con la quale negoziano con gli imprenditori le retribuzioni e le condizioni di lavoro.

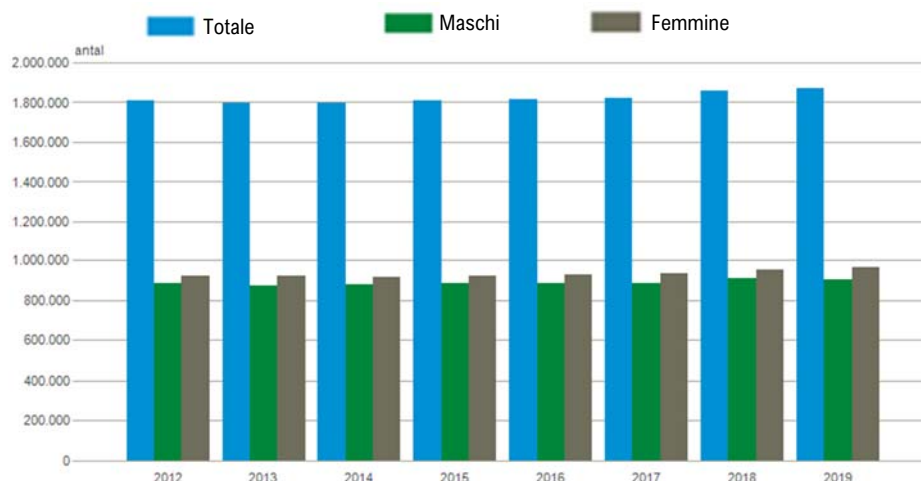
I sindacati, inoltre, intervengono nel dibattito politico per far sì che le decisioni politiche e le normative favoriscano gli interessi dei loro iscritti o dei lavoratori in generale.

Il sindacato danese segue il modello del *corporativismo nordico*. Tale sistema presenta alti livelli di adesione sindacale, negoziazioni a livello di industria (settoriale) e accordi di contrattazione relativamente centralizzati. L'elevata densità sindacale fa sì che gli accordi collettivi si applichino alla stragrande maggioranza di lavoratori, senza il bisogno di un intervento del governo in tal senso.

8.1.1. ADESIONE SINDACALE

L'adesione ai sindacati è piuttosto diffusa: la quota di lavoratori sindacalizzati è risultata in crescita, in particolare tra il 1970 e il 2006, dal 60% al 69%; oggi, si stima che il 75-80% dei lavoratori sia iscritto alle organizzazioni di categoria, sebbene negli ultimi anni si sia registrato un calo di iscrizioni dovuto sia alla crescente competizione tra sindacati che alla minore propensione dei lavoratori più giovani.

Numeri di iscrizione alle organizzazioni dei dipendenti



Il grafico mostra un numero di membri calcolato esclusivamente per i lavoratori subordinati nel mercato del lavoro, ed esclude dunque studenti, lavoratori autonomi e pensionati. Si dimostra come l'adesione ai sindacati sia elevata e soprattutto omogenea tra genere femminile e maschile, con una leggera prevalenza di adesione da parte delle donne.

Tasso di densità sindacale (%)

Nazione	fonte	Anno	Valore
Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2000	73.6
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2001	73
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2002	72.4
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2003	72
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2004	71.5
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2005	70.9
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2006	68.4
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2007	67.8
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2008	66.2
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2009	68.4
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2010	69.2
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2011	70.1
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2012	69.8
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2013	69.3
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2014	69.3
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2015	68.6
Danimarca	ADM-RWO - Appartenenza a organizzazioni dei lavoratori	2016	67.2

In Danimarca non esiste alcuna estensione amministrativa dell'efficacia dei contratti collettivi e, tuttavia, gli elevatissimi tassi di sindacalizzazione risultano sufficienti a imporre alle controparti l'applicazione erga omnes dei contratti.

8.2. Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva si differenzia ampiamente per il livello cui si tiene: nazionale (intersettoriale), industriale (settoriale) o aziendale; la copertura da contrattazione collettiva è considerata un buon indicatore della forza e dell'impatto dei sindacati nel mercato del lavoro.

La principale fonte del diritto del lavoro danese è il contratto collettivo nazionale, che copre fino all'80% del mercato del lavoro, mentre il restante 20% è regolato da contratti individuali e dalla legge nazionale.

Tasso di copertura contrattazione collettiva (%)

Nazione	fonte	Anno	Valore
Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2000	85
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2004	85
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2006	84
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2007	81
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2009	82
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2010	83
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2013	84
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2014	83.5
Danimarca	ADM-REO - Documenti della federazione danese dei datori di lavoro	2015	84

La contrattazione aziendale è molto forte e, a tal proposito, è rilevante notare che i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro godono di solide prerogative nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi aziendali. La rappresentanza nei luoghi di lavoro è di tipo single channel, con delegati espressi dalle organizzazioni sindacali.

8.3. Il corporativismo nordico

Il corporativismo nordico (o neo-corporativismo) affonda le proprie radici nell'epoca della grande depressione degli anni '30 del secolo scorso quando furono adottate delle politiche che, pur mantenendo il carattere capitalista dell'economia, hanno introdotto un'ampia legislazione sociale per migliorare la situazione di migliaia di persone colpite dalla crisi economica. In quest'ambito, le organizzazioni imprenditoriali accettarono la presenza delle organizzazioni sindacali come elementi necessari per garantire l'applicazione delle politiche pubbliche. Fu possibile, così, la nascita di un patto sociale a tre, comprendente lo stato, i lavoratori e i datori di lavoro.

Tuttavia, dalla seconda metà degli anni Settanta, il modello scandinavo entrò in crisi.

In particolare, nel 1998 la Danimarca affrontò uno degli scioperi più lunghi e duri della sua storia, al culmine del quale la principale confederazione sindacale danese pose fine a ogni sostegno finanziario in favore del partito socialdemocratico e dichiarò l'intenzione di affermarsi sulla scena sociale e politica come attore pienamente autonomo.

Da quel momento, si è reso necessario ripensare l'intero modello economico-sociale e introdurre una serie di correttivi; lo Stato danese ha mirato a una trasformazione radicale della propria economia, introducendo una maggiore *flessibilità* del lavoro e favorendo la nascita e lo sviluppo di nuove imprese altamente tecnologiche.

Il risultato è stato una crescita economica maggiore rispetto agli altri Paesi europei e un'inflazione più bassa, con un conseguente aumento del benessere generale della popolazione.

Oggi, nell'esperienza danese, i sistemi di *welfare* e delle relazioni industriali si intersecano, in maniera peculiare, attraverso l'amministrazione sindacale dell'assicurazione contro la disoccupazione, finanziata pubblicamente: il sistema Ghent.

8.3.1. Il sistema Ghent

Il *sistema Ghent* configura un programma volontario di adesione, alimentato finanziariamente dallo Stato e solo in minima parte dagli associati, e gestito tramite fondi dalle organizzazioni sindacali.

In Danimarca tale sistema vige dal 1933 e, attualmente, è amministrato da 36 fondi privati, a gestione sindacale, organizzati su ramo settoriale ma con regole uniformi di amministrazione.

Il ministero del lavoro esercita la supervisione sul funzionamento complessivo del sistema.

I fondi sono alimentati dalla contribuzione volontaria di tutti i lavoratori (i contributi individuali si aggirano attorno al 20%), ma soprattutto dal sostegno statale mediante la fiscalità generale.

Per poter beneficiare dell'indennità occorre:

- essere stato iscritto a un fondo per almeno 12 mesi;
- aver lavorato non meno di 52 settimane nell'arco di tre anni.

Inoltre, la persona assicurata deve essere registrata presso i servizi di collocamento, come testimonianza del proprio impegno nella ricerca attiva di un impiego.

L'importo dell'assegno è correlato all'ultimo reddito da lavoro percepito.

Un disoccupato danese percepisce in media un assegno di 525 corone al giorno o 2.625 alla settimana, sino a poter raggiungere il 90% dell'ultima retribuzione.

Fino al 1996, l'indennità di disoccupazione danese poteva essere percepita per un periodo massimo di 7 anni; in seguito, questo periodo è stato ridotto a 5 anni ed è stata elevata l'età minima richiesta (da 17 a 19 anni).

Il coinvolgimento del sindacato nella gestione di un istituto fondamentale di *welfare*, come l'assicurazione contro la disoccupazione, conferisce a tali organizzazioni una indubbia rendita di posizione.

8.4. Gli scioperi

L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce il diritto dei lavoratori e delle loro organizzazioni "di negoziare e concludere accordi collettivi al livello appropriato e, in caso di conflitti di interesse, di intraprendere azioni collettive per difendere i loro interessi, compreso lo sciopero".

Reclami e conflitti sono dunque una parte inevitabile del rapporto di lavoro.

Per far valere le loro posizioni quando le negoziazioni si interrompono o non producono i risultati attesi, i sindacati possono organizzare degli scioperi.

In genere, gli scioperi rappresentano una scelta estrema per i sindacati e vengono utilizzati quando sono state percorse tutte le vie della contrattazione collettiva.

L'obiettivo della politica pubblica è gestire i conflitti e promuovere solide relazioni di lavoro creando un sistema per la prevenzione e la risoluzione delle controversie di lavoro.

Le interruzioni del lavoro possono essere scioperi o serrate.

Uno *sciopero* è un'astensione collettiva dal lavoro eseguita da uno o più gruppi di lavoratori per ottenere, attraverso una pressione sui datori di lavoro, un miglioramento delle condizioni lavorative; una *serrata* è invece la sospensione temporanea, totale o parziale, dal lavoro, disposta dal datore e

finalizzata a far pressione sui lavoratori per motivi contrattuali o per indurli a rinunciare a un'agitazione volta a ottenere migliori condizioni economiche.

In Danimarca, la libertà sindacale e di riunione pacifica sono garantite dagli articoli 78 e 79 della Costituzione. Le regole sulle vertenze di lavoro sono stabilite da contratti collettivi vincolanti e non dalla normativa nazionale. Dunque, lo Stato si astiene dal regolare questa materia, lasciando il compito alle parti sociali.

Le maggiori organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei sindacati hanno definito i principi che disciplinano la legalità dei contratti collettivi.

Una peculiarità dello Stato danese è che, se i lavoratori aderiscono ad un obiettivo comune quando danno al datore di lavoro avviso d'interruzione dell'attività lavorativa, questo è considerato un'azione collettiva.

Gli indicatori attraverso cui misurare l'efficacia di uno sciopero sono principalmente tre: numerosità, durata e intensità.

Numero di scioperi e serrate per attività economica

Nazione	fonte	Attività economica	Anno	Valore
Tutti	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2009	207
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2010	329
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2011	280
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2012	225
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2013	197
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2014	318
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2015	158
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2016	144
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2017	426
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2018	148
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2019	150

La tabella mostra l'andamento annuale della numerosità degli scioperi e delle serrate in termini aggregati.

Giorni non lavorati per scioperi e serrate per attività economica

Nazione	fonte	Attività economica	Anno	Valore
Tutti	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2009	15000
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2010	18500
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2011	15000
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2012	10200
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2013	930300
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2014	16900
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2015	9400
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2018	20300
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2019	8400

La tabella presenta l'andamento della durata degli scioperi, calcolato annualmente. Il numero complessivo è misurato in termini di somma delle giornate lavorative effettive durante le quali il lavoro sarebbe stato normalmente svolto da ciascun lavoratore coinvolto in assenza di interruzione.

Lavoratori coinvolti in scioperi e serrate per attività economica (migliaia)

Nazione	fonte	Attività economica	Anno	Valore
Tutti	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2009	12.7
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2010	15.8
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2011	13.1
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2012	8.6

Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2013	57.3
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2014	10.6
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2015	6.1
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2018	7.3
Danimarca	ADM-RWO - Registri delle organizzazioni di datori di lavoro / lavoratori	Totale	2019	5.9

La tabella indica l'andamento dell'intensità degli scioperi, in termini annuali. I lavoratori coinvolti in scioperi e serrate rappresentano il numero di lavoratori implicati direttamente o indirettamente in qualsiasi momento durante uno sciopero o serrata, indipendentemente dal fatto che il coinvolgimento sia stato per l'intera durata dello sciopero o serrata o solo una parte di esso. I lavoratori che non sono in grado di lavorare a causa degli effetti secondari di scioperi o serrate non sono inclusi.

SITOGRAFIA

L. Burroni, *“Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolaione dell’economia nei paesi europei”*, il Mulino, 2016.

Cedefop, *“Vocational education and training in Denmark”*, https://www.cedefop.europa.eu/files/4112_en.pdf

Dk, <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>

Dk, <https://international.kk.dk/artikel/what-unemployment-fund-kasse>

Dk, <https://min-a-kasse.dk/what-is-an-a-kasse/>

Danmarks Statistik, *“Lønmodtager-organisa-tioner”* (Employee organizations), <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/tilknytning-til-arbejdsmarkedet/loenmodtagerorganisationer>

Eacea, *“Adult Education and training - Main Types of Provision”*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/main-types-provision-21_en

Eacea, *“Denmark: Lifelong Learning Strategy”*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-22_en

Eacea, *“Denmark: Main Types of Provision”*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/main-types-provision-21_en

Eacea, *“Denmark: Organisation of Early Childhood Education and Care”*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-early-childhood-education-and-care-0_en

Eacea/European Commission/Eurydice, *“Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe”, 2019*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/ec0319375enn_0.pdf

Eacea/ European Commission/ Eurydice, *“National Student Fee and Support Systems in European Higher Education 2018/19”*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-student-fee-and-support-systems-european-higher-education-201819_en

Eurofound, *“Denmark: Quality of work and employment of low-qualified workers”*, 2009, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/denmark-quality-of-work-and-employment-of-low-qualified-workers>

European Institute for Gender Equality, *“Gender equality index 2019: Denmark”*, 2019, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-denmark>

Eurostat, *“Activity rates by sex, age and citizenship”*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argan/default/table?lang=en

Eurostat, *“Activity rates by sex, age, educational attainment level and citizenship”*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argaedn/default/table?lang=en

Eurostat, *“Activity rates by sex, age, educational attainment level”*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argaed/default/table?lang=en

Eurostat, *“Activity rates by sex, age, educational attainment level and country of birth”*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argaedcob/default/table?lang=en

Eurostat, “*Activity rates by sex, age and country of birth*”, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argacob/default/table?lang=en

Eurostat, “*Employment and activity by sex and age - annual data*”, code: lfsi_emp_a, 1992-2019, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

Eurostat, “*Employment and unemployment (LFS) – Overview*”, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>

Eurostat, “*Unemployment by sex and age - annual data*”, code: une_rt_a, 1992-2019, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

Eurostat, “*Gender employment gap*” <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en>

Eurostat, “*Gender pay gap in unadjusted form*”, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Eurostat, “*General government expenditure by function*”

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/GOV_10A_EXP__custom_90037/default/table?lang=en

Eurostat, “*Employment rate by educational attainment level*”, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc120/default/table?lang=en

Eurostat, “*Unemployment rates of the population aged 25-64 by educational attainment level*”, 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00066/default/table?lang=en>

H.Plecher, “*Employment by economic sector in Denmark*”, 2020

<https://www.statista.com/statistics/318382/employment-by-economic-sector-in-denmark/>

ILOSTAT, “*Statistics on collective bargaining*”, <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/>

ILOSTAT, “*Statistics on union membership*”, <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>

ILOSTAT, “*Statistics on work stoppages*”, <https://ilostat.ilo.org/topics/work-stoppages/>

Italianieuropei, “*Flexicurity. Un nuovo equilibrio tra crescita, flessibilità e protezione sociale*”,

<https://www.italianieuropei.it/it/la-rivista/archivio-della-rivista/item/507-flexicurity-un-nuovo-equilibrio-tra-crescita-flessibilit%C3%A0-e-protezione-sociale.html>

Italianieuropei, “*Sindacati e welfare state: il sistema Ghent*”, <https://www.italianieuropei.it/it/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Unione Europea – Fondo Sociale Europeo, FSE per il tuo futuro, “*Scheda di Benchmarking: l’invecchiamento attivo in Europa. Danimarca*”, http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_Benchmarking_604_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=7d5f1e43-4e9b-4087-8a2b-6a345ff45f6b

Ministry of Children and Education, “*WorkAdult vocational training*”, <https://eng.uvm.dk/adult-education-and-continuing-training/adult-vocational-training>

Ministry of Children and Education, “*Vocational education and training in Denmark*”, <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/publikationer/engelsksproggede/2012-education-and-training-in-denmark.pdf>

Ministry of higher Education and Science “*Adjustment of student intake in higher education programmes*”, 2015

https://ufm.dk/en/education/higher-education/adjustment-of-student-intake-in-higher-education-programmes?set_language=en&cl=en

OECD, “*Denmark. “How’s life?”*”, 2004, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>

OECD, “*Developing highly skilled workers: review of Denmark*”, 2004, <https://www.oecd.org/sti/ind/34458043.pdf>

OECD, “*Labour force participation rate*”, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart>

OECD Better Life Index, “*Jobs*”, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/jobs/>.

Persone e società, *Politiche attive per il lavoro in Danimarca*, <http://personeesocieta.blogspot.com/2012/01/politiche-attive-per-il-lavoro-esempio.html>

Risorse Umane HR, “*La flexicurity e il modello danese*”, <https://www.risorseumanehr.com/blog-hr/la-flexicurity-e-il-modello-danese>

Skills Panorama, “*Denmark: Mismatch priority occupations*”, 2016
https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/denmark-mismatch-priority-occupations#_edn35

Statistics Denmark, “*Gender equality in Denmark*”,
<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/levevilkaar/ligestilling/ligestillingswebsite#>

Statistics Denmark, “*Educational attainment*”, <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/uddannelse-og-viden/befolkningens-uddannelsesstatus/befolkningens-hoejst-fuldfoerte-uddannelse>

Trading Economics, “*Danimarca tasso di partecipazione della forza lavoro*”,
<https://it.tradingeconomics.com/denmark/labor-force-participation-rate>

Tutto welfare, “*Sostegno allo studio*”, https://www.tuttowelfare.info/servizi-welfare/sostegno-allo-studio-leempio-e-la-danimarca#:~:text=Il%20SU%20si%20traduce%20in,che%20porti%20alla%20piena%20indipendenza_

Unioncamere, *Danimarca - mercato del lavoro*,
http://www.mercatiaconfronto.it/index.php?option=com_content&view=article&id=23705&Itemid=4925&lang=it