

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: DENMARK

2022/2023

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



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



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

COUNTRY REPORT

DANIMARCA



Leporis Veronica
Orso Manzonetta Lisy
Rivoira Martina
Santomartino Cristina
Zabarino Giada

INDICE

Informazioni generali

1. Il tasso di partecipazione del mercato del lavoro
 - 1.1. Il mercato del lavoro
 - 1.2. Il tasso di partecipazione per genere ed età
2. Il Tasso di occupazione per genere ed età
 - 2.1. Il tasso di occupazione complessivo
 - 2.2. Il tasso di occupazione per genere: maschile
 - 2.3. Il tasso di occupazione per genere: femminile
 - 2.4. Il tasso di occupazione per età maschile
 - 2.5. Il tasso di occupazione per età femminile
3. Il tasso di disoccupazione per genere ed età
 - 3.1. Il tasso di disoccupazione complessivo
 - 3.2. Il tasso di disoccupazione per genere: maschile
 - 3.3. Il tasso di disoccupazione per genere: femminile
 - 3.4. Il tasso di disoccupazione per età maschile
 - 3.5. Il tasso di disoccupazione per età femminile
4. Il sistema scolastico danese
 - 4.1. No scuola dell'obbligo ma obbligo di istruzione
 - 4.2. Il percorso educativo primario e secondario
 - 4.3. L'università
 - 4.3.1. Il titolo di studio universitario
 - 4.3.2. Il tasso di occupazione dei neolaureati
 - 4.4. Il livello di istruzione della popolazione
 - 4.4.1. Livelli di disoccupazione connessi ai livelli di istruzione
 - 4.4.2. Livelli di occupazione connessi ai livelli di istruzione
 - 4.5. Lifelong learning
5. Il gender gap
6. Low skill gap
7. Il Welfare State
 - 7.1. I servizi per gli anziani
 - 7.2. I sussidi per le famiglie
 - 7.2.1. Il congedo parentale
 - 7.2.2. Gli assegni familiari
 - 7.3. Il "bonus" studenti
 - 7.4. Il sussidio di disoccupazione
8. Il settore di produzione
 - 8.1. Il settore primario
 - 8.2. Il settore secondario
 - 8.3. Il settore terziario
9. Le relazioni industriali
 - 9.1. I contratti collettivi
 - 9.2. I sindacati e lo sciopero

Conclusioni

Informazioni generali¹

Capitale: Copenaghen

Lingua ufficiale: danese

valuta: corona danese DKK

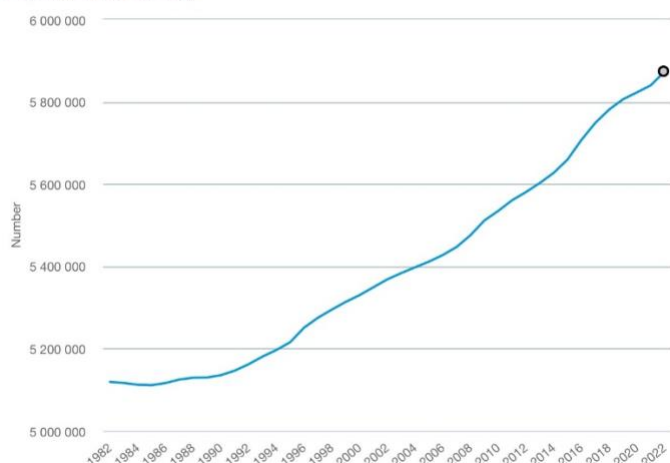
Forma di governo: monarchia costituzionale, in cui il potere legislativo è attribuito congiuntamente al re e al Parlamento monocamerale (*Folketinget*); il potere esecutivo è esercitato esclusivamente dal Governo composto da Presidente del Consiglio dei Ministri e dai Ministri, che sono formalmente nominati e revocati dal re.

Membro dell'Unione Europea dal 1 gennaio 1973

Popolazione: 5,5 milioni



Population 1. January

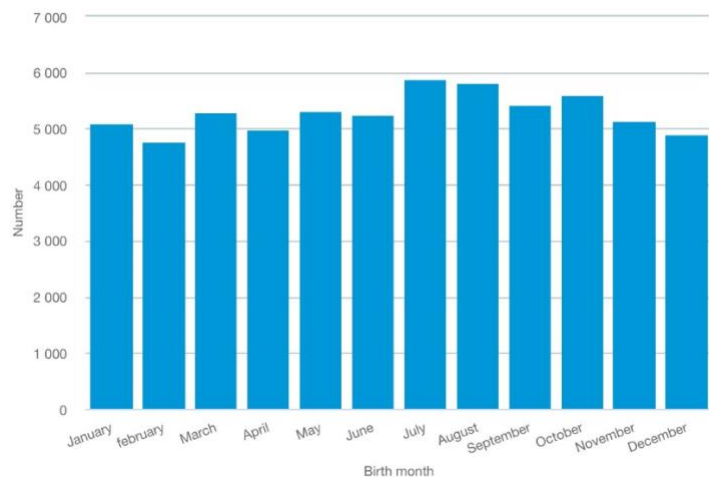


POPOLAZIONE: attualmente 5,5 mln; in aumento dagli anni 90 ad oggi

¹ <https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/denmark>
assocamerestero.it, Associazione delle camere di commercio italiane all'estero

Live births

Time: 2021:



TASSO DI NATALITÀ: nel
2021 4,2% in più rispetto al 2020

TASSO DI FERTILITÀ: ogni 1000 donne
è passato dal 130,6 nel 2020 a 135,6 nel
2021

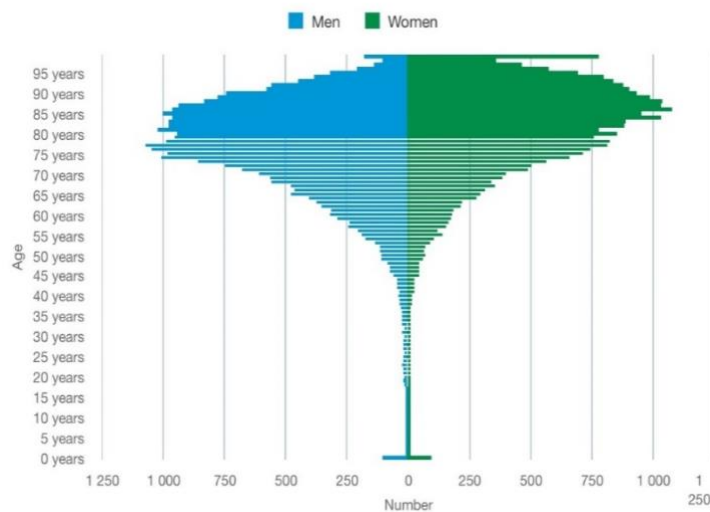
Fertility rates

Age: Total fertility rate:



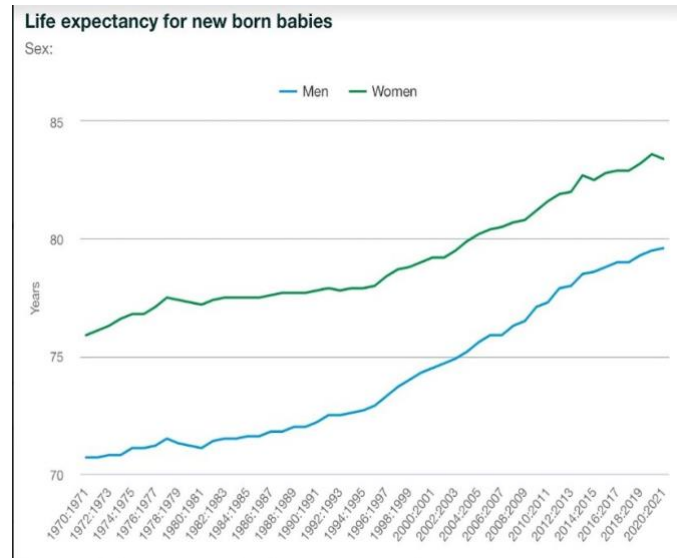
Deaths

Time: 2021 | Sex:



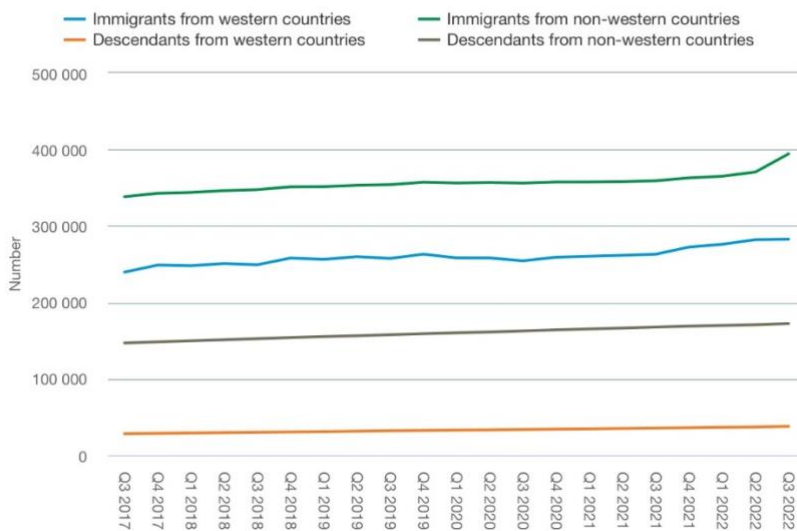
TASSO DI MORTALITÀ: 9,3
morti ogni 1000 persone

ASPETTATIVA DI VITA: nel
biennio 2020-21 gli uomini 79,6 e le
donne 83,4



Population at the first day of the quarter

Ancestry:



IMMIGRAZIONE: gli
immigrati sono il 10% della
popolazione totale

1. La partecipazione al mercato del lavoro

1.1. Il mercato del lavoro

Attualmente la Danimarca risulta essere un territorio in cui si afferma un equilibrio tra vita professionale e vita privata, secondo l'OCSE. Questo perché solamente il 2% dei dipendenti ha un orario di lavoro molto lungo e i lavoratori a tempo pieno dedicano in media il 66% della loro giornata alla cura personale e al tempo libero.

Il mercato del lavoro si caratterizza per essere uno dei Paesi più competitivi dell'UE, in cui all'interno si riscontra un alto tasso di mobilità. Il modello definito "Flexicurity" mette in evidenza la velocità con cui è possibile cambiare la propria occupazione. Sulla base di alcune ricerche è infatti, possibile affermare che, il 30% della manodopera cambia occupazione e in media i dipendenti non restano nella stessa azienda per più di 8 anni.

Il modello definito "flexicurity" che nasce dall'unione di due parole inglesi "flexibility" e "security". Il termine coniuga il concetto della facilità con cui le imprese possono assumere e licenziare i dipendenti con quello del sostegno ai lavoratori che perdono il lavoro.

Il mercato del lavoro si fonda in particolare su tre pilastri fondamentali rappresentati dalla flessibilità del lavoro, la presenza di ammortizzatori sociali e di politiche attive volte a favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato. La flessibilità è rappresentata dall'autonomia che possiede l'azienda nell'assumere e licenziare a propria discrezione. Il datore di lavoro può infatti decidere se licenziare il lavoratore in base alle necessità aziendali o a seconda delle necessità economiche dell'azienda, fermo restando il periodo di preavviso (a seconda dell'impiego varia da uno a 6 mesi). Allo stesso tempo il lavoratore che trova una migliore occupazione può lasciare la propria posizione con un preavviso limitato (a seconda dei casi a soli 8 giorni). Inoltre la flessibilità è rappresentata anche con la possibilità di negoziare l'orario di lavoro e salario tra le organizzazioni del lavoro o direttamente all'interno delle imprese. Il secondo pilastro è rappresentato dalla sicurezza garantisce un adeguato supporto ai lavoratori nei periodi di disoccupazione ed infine l'attuazione di una serie di politiche attive volti all'ingresso dei disoccupati nel mercato del lavoro.

L'indennità di disoccupazione può essere percepita esclusivamente dai lavoratori che abbiano sottoscritto un'assicurazione presso uno degli appositi Fondi privati di Assicurazione per la disoccupazione gestiti da sindacati o da altre organizzazioni professionali e finanziati in larga parte dallo Stato. I lavoratori non iscritti ad alcun Fondo assicurativo possono comunque ottenere un sostegno economico (di misura più limitata) presentando domanda di indennità sociale presso il proprio Comune di residenza.

Sono previsti degli specifici programmi rivolti a dare maggiore importanza alle politiche attive del lavoro, in particolare si evidenziano i NAP e i Programmi Regionali.

Il NAP (National Action Plan), traccia gli obiettivi e le modalità di intervento, nonché le risorse finanziarie da investire per le politiche attive del paese. All'interno del NAP vengono individuati dei programmi specifici, che intendono risolvere problemi occupazionali diffusi.

Sono previsti numerosi programmi a livello regionale rilevanti per il mercato del lavoro come ad esempio i Piani Operativi Individuali, volti a inserire il giovane disoccupato nel mercato del lavoro. Non solo ma la Danimarca pone anche attenzione ai lavoratori senior, ai disabili e alle donne nel mondo del lavoro.

I lavoratori definiti "senior" sono coloro con più di 50 anni di età ai quali lo Stato incentiva la loro permanenza nel mercato del lavoro fino all'età della pensione, 65 anni, offrendo degli incentivi e/o delle agevolazioni finalizzate a raggiungere l'età pensionabile. In riferimento invece ai lavoratori affetti da una disabilità psico-fisica ai quali si applicano un insieme di politiche che sono volte, ad esempio, al conseguimento di un diploma o ad un attestato finalizzato all'ottenimento di un lavoro.

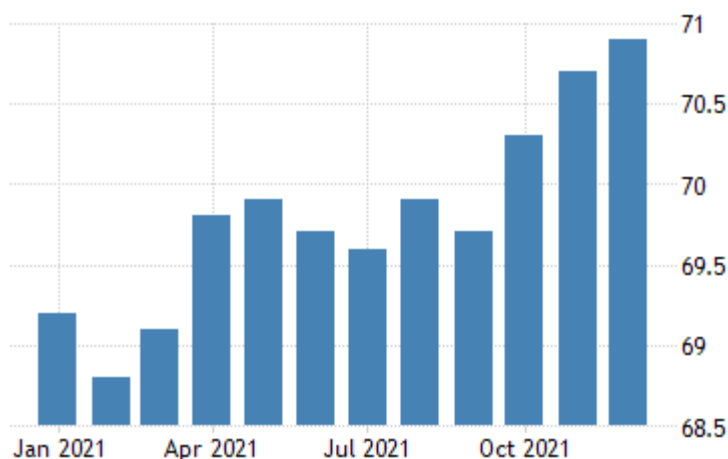
Inoltre le aziende possono decidere di assumere personale con ridotte capacità produttive (non solo per i disabili) legando la percentuale di capacità lavorativa residua del lavoratore all'erogazione del contributo all'azienda. Questo tipo di programma è rappresentato dal lavoro flessibile.

È possibile inoltre fare riferimento al lavoro definito "Skaane" si tratta di programma rivolto ai disabili con una capacità lavorativa superiore al 50% e riguarda esclusivamente persone che percepiscono un sussidio di

invalidità. Il datore di lavoro percepisce delle agevolazioni economiche assumendo dei lavoratori disabili; inoltre la retribuzione e gli orari di lavoro sono concordati tra l'azienda, il lavoratore ed i sindacati.

1.2. Il tasso di partecipazione per genere ed età

Per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro la Danimarca possiede un elevato tasso di partecipazione rispetto alla media europea, con una leggera flessione nel 2009, ma è comunque possibile definire un alto tasso di partecipazione femminile (76.1 %) rispetto ad esempio all'Italia (51,1%).



Attualmente il tasso di partecipazione al lavoro risulta essere del 70% della popolazione.

È rilevante considerare come il 74% delle persone comprese tra i 15 e i 64 anni hanno un lavoro retribuito, questo dato risulta essere superiore rispetto al tasso medio di occupazione OCSE.

Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è strettamente correlato ai livelli d'istruzione. Una buona istruzione e valide competenze sono i requisiti importanti per trovare un lavoro.

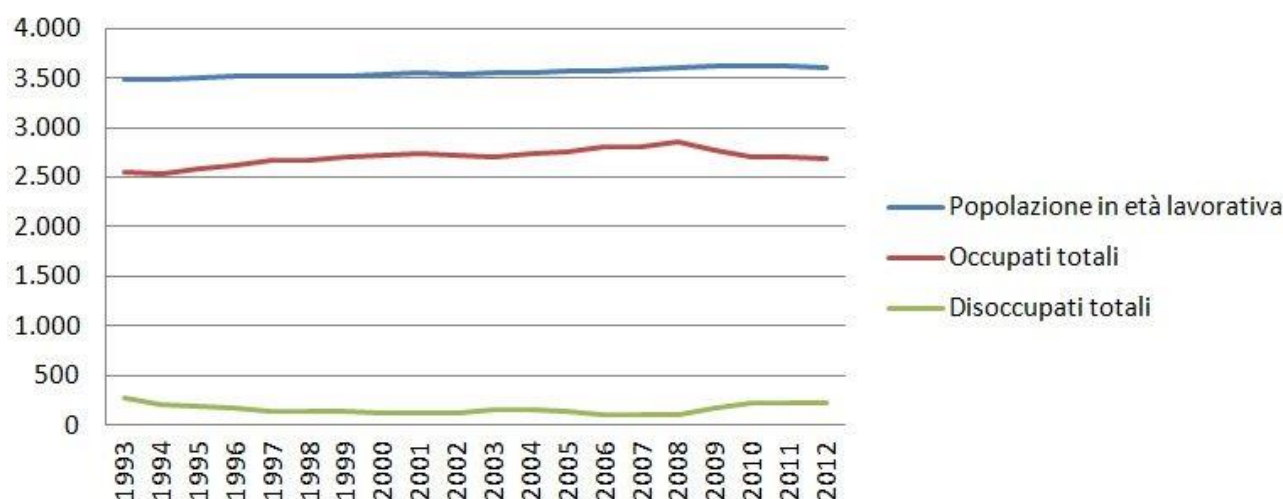
In riferimento ai settori che caratterizzano il mercato del lavoro è possibile evidenziare l'importanza del settore sanitario, informatica e delle tecnologie per le energie rinnovabili.

Un elemento che caratterizza la Danimarca rispetto agli altri Paesi, è rappresentato da una bassa problematica occupazionale della popolazione senior (classe di età dai 45 anni in su). Questo perché un elevato livello di istruzione determina una maggiore occupabilità, ma è importante anche considerare che la struttura del pensionamento anticipato che è meno generosa, determinando di conseguenza la presenza dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro fino al raggiungimento dell'età pensionabile.

Nonostante ciò emergono differenze tra uomini e donne, ad esempio il 77% circa degli uomini ha un lavoro retribuito, rispetto al 71% delle donne.

I° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di occupazione	70,6	72,2
Uomini	74,7	74,9
Donne	66,4	69,5

Occupazione Danimarca (migliaia di persone)



Scenarieconomici.it

All'interno della popolazione senior gli occupati sono più del 70% (il 44% della fascia di età 45-54, il 27% della fascia di età 55-64).

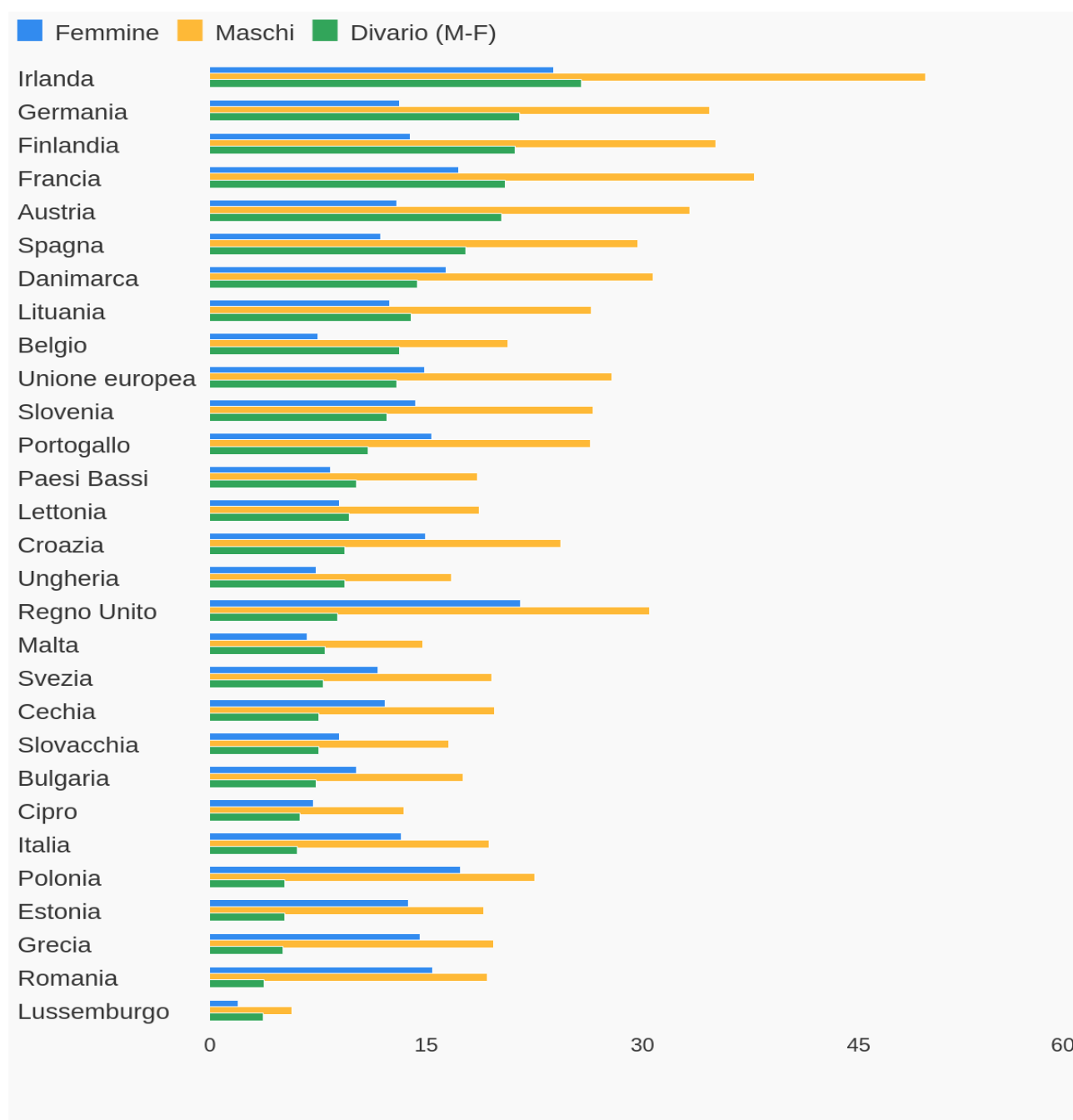
I lavoratori dipendenti rappresentano l'88,5% del totale degli occupati (il 54,5% della fascia di età 45-54, il 34% della fascia di età 55-64), e si distribuiscono in modo pressoché uniforme tra uomini e donne.

I lavoratori autonomi costituiscono l'11,5% del totale degli occupati (il 7,1% della fascia di età 45-54, il 4,4% della fascia di età 55-64), e sono in prevalenza uomini (73%).

Rispetto alla popolazione complessiva (15-64 anni) i lavoratori dipendenti senior rappresentano il 39% del totale. I lavoratori autonomi sono il 5% del totale (6% della popolazione maschile e 3% di quella femminile). Inoltre l'aumento maggiore in termini di occupazione è tra i 25-29 anni, che rimane però allo stesso tempo anche la fascia con il tasso di disoccupazione maggiore.

È possibile affermare che il 75% della popolazione occupata femminile rispetto al 82% degli uomini determina un divario di occupazione minimo, se non quasi alla pari.

L'occupazione full-time prevale in tutte le classi di età ma è possibile evidenziare una presenza maschile maggiore rispetto a quella femminile. Mentre l'occupazione part-time prevale tra le donne, in particolare della fascia di età 55-64 anni (oggi il 15%), e tra gli uomini della classe di età 60-64 anni.



In riferimento alla presenza delle donne all'interno del mercato del lavoro è possibile evidenziare una forte evoluzione nel corso degli anni, ad esempio nel 1999 sono stati attuati molti programmi volti a promuovere le pari opportunità per sostenere l'occupazione femminile. L'obiettivo è di assicurare che a tutti gli utenti siano garantite le stesse possibilità.

L'uguaglianza di genere² è un elemento di fondamentale importanza che ha contraddistinto la Danimarca e che tutt'ora la contraddistingue, ma nonostante ciò non si spiega il divario di salario del 15% tra uomini e donne danesi. L'uguaglianza di genere ha sempre svolto un ruolo centrale nella costruzione della società danese, soprattutto con il verificarsi dell'industrializzazione le donne diventano rapidamente parte della forza lavoro. Attualmente si evidenzia una percentuale di donne danesi che lavorano fuori casa tra le più alte del mondo, circa il 72%.

Questo fenomeno non si è manifestato solamente negli ultimi anni ma la Danimarca³ si contraddistingue per essere uno tra i Paesi in cui fin da subito si è rivolta per l'affermazione dell'uguaglianza, nel 1814 ad esempio, in presenza della legge sull'istruzione primaria universale all'interno della quale si afferma l'obbligo

² Lavorare in Danimarca | Il famoso modello danese del mercato del lavoro (denmark.dk)

³ <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName>

dell'istruzione ai ragazzi e alle ragazze. Successivamente nel 1915 la possibilità delle donne danesi di candidarsi alle elezioni e di partecipare al voto.

Nonostante ciò è possibile affermare la presenza di un divario retributivo di genere, le donne in Danimarca hanno maggiori probabilità di lavorare nel settore pubblico fornendo assistenza pratica, mentre gli uomini hanno maggiori probabilità di lavorare nel settore privato e nelle professioni STEM di scienza, tecnologia, ingegneria e matematica. La scelta di una professione non è solo una questione personale e individuale ma le norme e le aspettative limitano i giovani al perseguimento delle loro scelte. Infatti è possibile verificare che pochi uomini scelgono di diventare infermieri in quanto vista come una professione femminile.

In media gli uomini in Danimarca guadagnano il 11,9 %⁴ in più delle donne. Circa l'85% della differenza può essere ricondotta al mercato del lavoro segregato in cui i lavori dominati dagli uomini tendono a pagare di più rispetto ai lavori dominati dalle donne e al fatto che gli uomini tendono ad essere più in alto nella gerarchia professionale.

⁴ Lavorare in Danimarca | Il famoso modello danese del mercato del lavoro (denmark.dk)

2. Tasso di occupazione e disoccupazione per genere e per età

In Danimarca, dalla metà degli anni 90, il mercato del lavoro ha vissuto un periodo florido tanto da essere considerata come un punto di riferimento da molti paesi europei. Il mercato del lavoro danese, si caratterizza principalmente per: alti tassi di occupazione complessiva, alti tassi di occupazione femminile e bassi tassi di disoccupazione.

2.1. Tasso di occupazione complessivo



In Danimarca il tasso di occupazione (ovvero il rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento), attuale quindi del 2022, corrisponde al 68% della popolazione, un valore persino superiore al tasso medio di occupazione OCSE, pari al 60%.

Analizzando i dati relativi ai tassi di occupazione dal 2008 in poi, si può notare che in Danimarca il tasso di occupazione complessivo è sempre stato piuttosto alto e costante.

Come si può osservare dal grafico di cui sopra, nel 2008 esso si aggira intorno al 68%, ma nel 2010 si ha un calo a causa della crisi finanziaria di quegli anni. Bisogna però sottolineare che tale effetto negativo si è rivelato più moderato rispetto ad altri paesi. Per quanto riguarda invece gli ultimi anni, si può notare che nonostante gli effetti economici causati dalla pandemia, il tasso complessivo di occupazione è rimasto costante e in linea con gli anni precedenti e a seguito di questo lungo periodo è addirittura aumentato come già dichiarato in precedenza.

2.2. Tasso di occupazione per genere: maschile



Trattando invece del tasso di occupazione per genere, si inizia dall'analisi del tasso di occupazione maschile, il quale è sempre stato piuttosto alto rispetto a quello femminile. Osservando il grafico che mostra il tasso di occupazione maschile dal 2008 ad oggi, si può notare che si è avuta una percentuale massima nel 2008 per poi avere un leggero calo pari al 65% durante gli anni di crisi finanziaria (la quale però come dimostrano anche le percentuali si è rivelata più moderata rispetto ad altri paesi).

In merito invece al periodo che parte dal 2011 al 2022, si può riscontrare che l'occupazione maschile ha mantenuto un andamento stabile persino durante la fase pandemica.

Attualmente il tasso di occupazione maschile è del 71,6%, si ha pertanto un leggero aumento rispetto agli anni precedenti.

2.3. Tasso di occupazione per genere: femminile



Per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile, confrontandolo con il grafico precedente, si rivela leggermente inferiore rispetto a quello maschile.

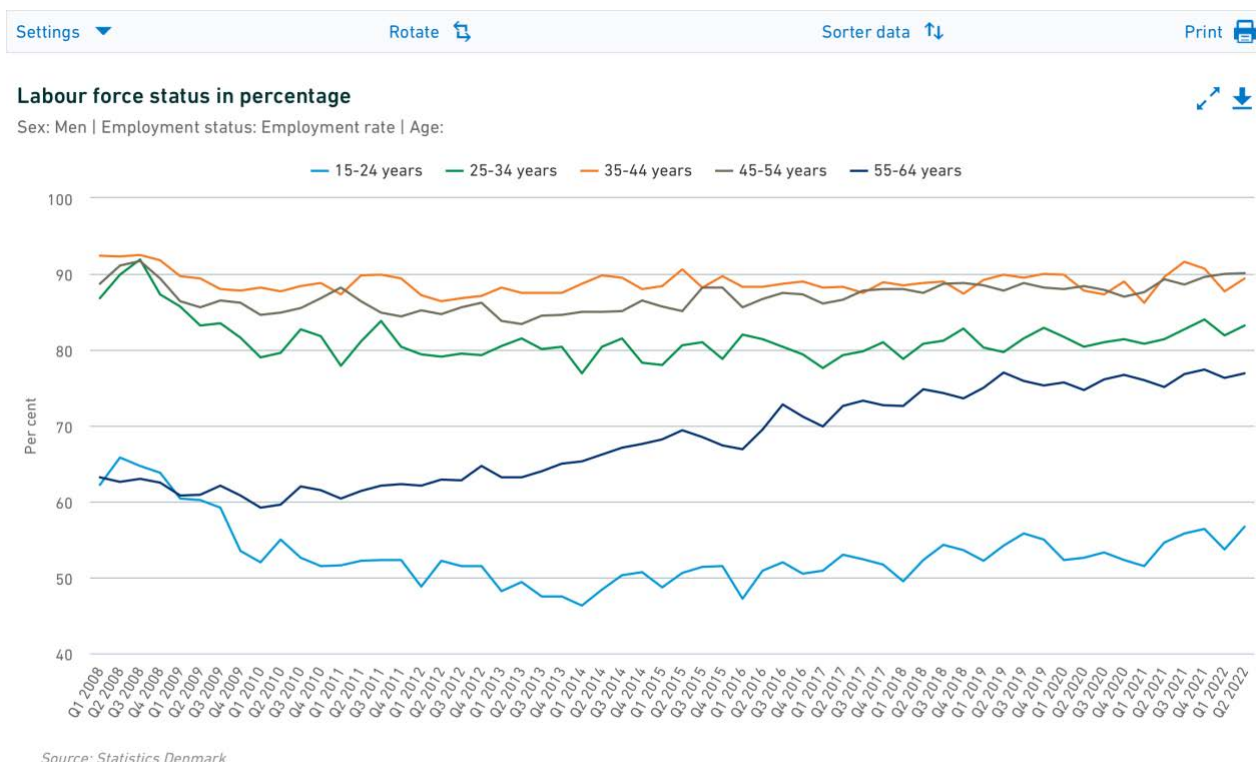
Prendendo come riferimento il periodo di tempo che va dal 2008 al 2022, si può notare che come si è già osservato nel caso del tasso di occupazione maschile, anche qui si registrano dei cali durante gli anni di crisi finanziaria per cui si ha una percentuale minima corrispondente al 60 %.

Si osserva un leggero incremento nel 2010, mentre dal 2011 si può notare che la percentuale non è cambiata, anzi è rimasta stabile e allo stesso livello per cui essa si aggira intorno al 60%. Prendendo invece in considerazione il periodo pandemico, si registra un leggero calo (61%) all'inizio del suddetto periodo (2020). Dal 2021 si osserva un aumento pari al 64%. Attualmente nel 2022 il tasso di occupazione femminile è del 65%.

Basandosi sui dati riportati, si può affermare che dal 2008 ad oggi il tasso di occupazione femminile è aumentato.

Confrontando i tassi di occupazione per genere, risulta un leggero divario tra i due sessi (65%F Vs 71%M), con dei valori che si rivelano però elevati rispetto ad altri paesi europei. Pertanto si potrebbe dire che si ha una diminuzione del divario occupazionale tra uomini e donne.

2.4. Tasso di occupazione maschile per età

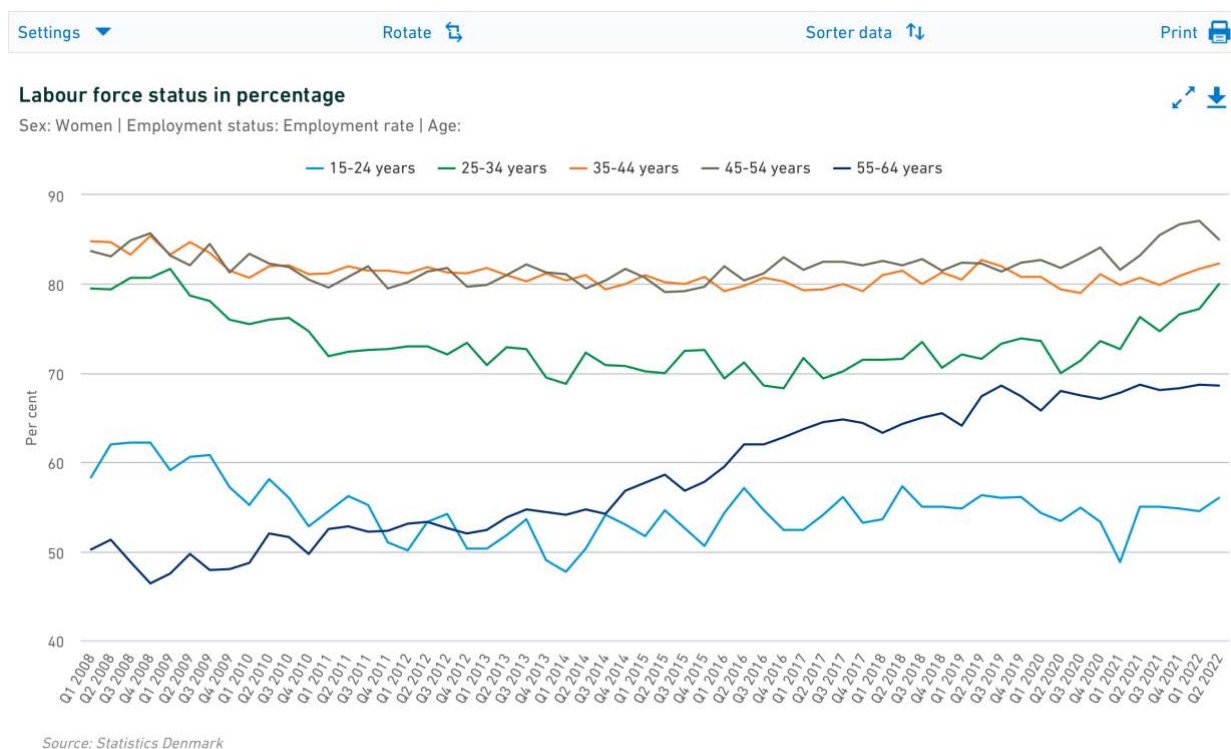


Per quanto riguarda il tasso di occupazione per età, si è preso in considerazione la popolazione di sesso maschile, con un'età compresa tra i 15 e 64 anni. Ciò che emerge dal grafico è che dal 2008 ad oggi le percentuali del tasso di occupazione maschile di coloro appartenenti alla fascia 15-24 anni sono più basse rispetto alle altre fasce d'età. La percentuale dei giovani di età compresa tra i 15 e 24 anni, dal 2008 ad oggi è rimasta piuttosto stabile, comprendendo una cifra minima nel 2014 corrispondente al 46%, ad una cifra massima nel 2008 del 65%. Attualmente la percentuale del tasso di occupazione maschile giovanile è del 56,7%.

Le fasce d'età che nel corso degli anni hanno mantenuto un andamento sempre costante e con dei valori piuttosto elevati, sono due: 1) età compresa tra i 35 e 44 anni; 2) età compresa tra i 45 e 54 anni. Come mostra il grafico, nel corso del tempo le persone di sesso maschile di età compresa tra i 35 e 54 anni, presentano dei valori che oscillano tra l'89 % e il 90%.

In merito invece alle fasce d'età 25-34 anni e 55-64 anni, dal 2008 ad oggi si osserva un andamento piuttosto stabile e solamente negli ultimi anni si registra un leggero aumento di pochi punti percentuali rispetto agli anni precedenti.

2.5. Tasso di occupazione femminile per età



In merito ai tassi di occupazione femminile per età, si prendono in considerazione le lavoratrici di età compresa tra i 15 e 64 anni. Osservando il grafico, si può notare che in questo caso sono due le fasce d'età che hanno i valori più bassi: 1) donne di età compresa tra i 15 e 24 anni; 2) donne di età compresa tra i 55 e 64 anni.

Prendendo in considerazione la prima fascia d'età menzionata, 15-24 anni, si può notare che essa ha avuto nel corso degli anni un andamento instabile, caratterizzato da momenti di crescita (62% nel 2008), a momenti di forte discesa (47% nel 2014). Attualmente la percentuale delle giovani lavoratrici è del 56% per cui si è avuto un leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti. La seconda fascia d'età con i valori più bassi è quella che va dai 55 ai 64 anni. Analizzando il grafico, si può notare che dal 2008 ad oggi si è avuto un incremento, infatti si passa dal 50% nel 2008 al 68% nel 2022. Al contrario le fasce d'età con i valori più alti comprendono tre gruppi: 1) 25-35 anni; 2) 35-44 anni; 3) 45-54 anni.

Partendo dalla prima fascia menzionata ovvero le donne di età compresa tra i 25 e 35 anni, si può osservare che dal 2008 al 2010, la percentuale è piuttosto alta con un valore che oscilla tra il 76% e il 78%, ma dal 2010 in poi è calata arrivando nel 2016 al 68%. Dal 2019 si è avuto un notevole aumento sino al 76%, successivamente un leggero calo nel 2020 pari al 71%. Dal 2021 ad oggi si osserva un incremento e attualmente la percentuale è dell'80%.

La seconda fascia menzionata riguarda le donne di età compresa tra i 35 e 44 anni. Dal 2008 al 2022 si può osservare un andamento piuttosto stabile e costante e attualmente la percentuale è dell'82%.

La terza fascia menzionata riguarda le donne di età compresa tra i 45 e 54 anni. Anche in questo caso, dal 2008 si può osservare un andamento costante, con dei valori piuttosto elevati. Attualmente si ha una percentuale pari all'82%.

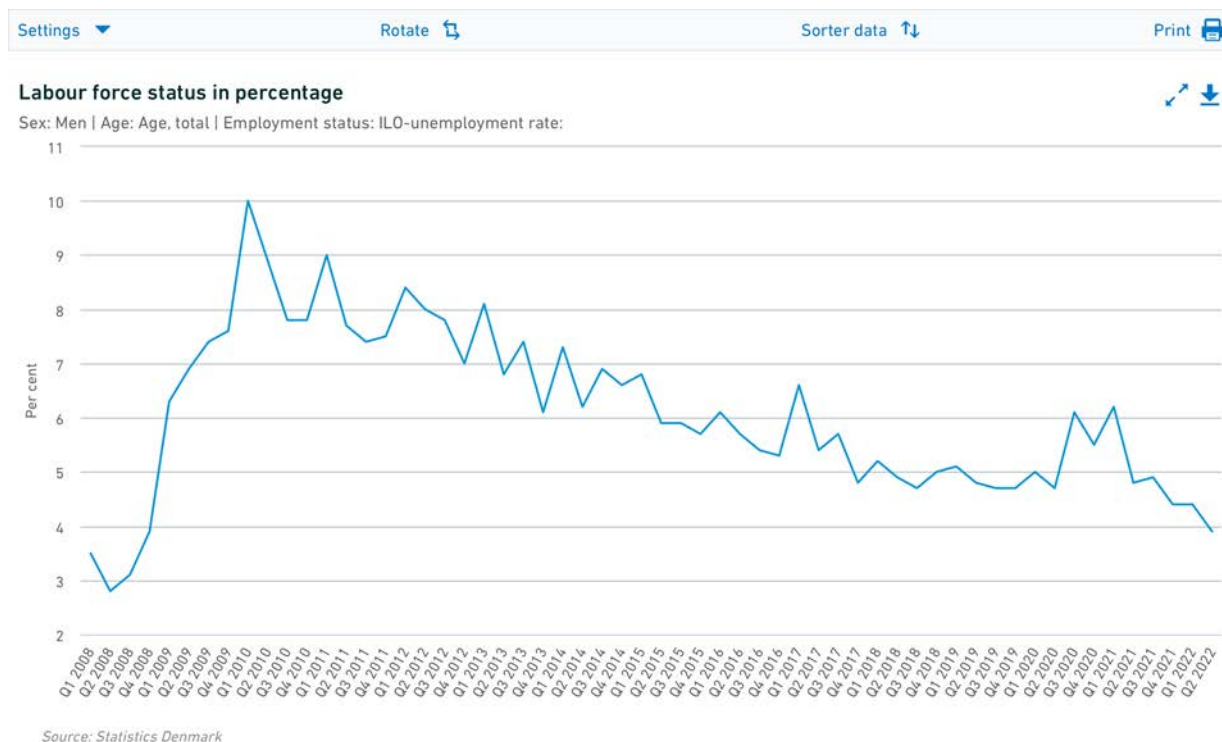
3. Tasso di disoccupazione complessivo



In Danimarca il tasso di disoccupazione (ovvero la percentuale della forza lavoro in cerca di occupazione) nel corso degli anni 2000 si è rivelato piuttosto basso al di sotto della media europea, ma anche rispetto alla media OCSE. Tutto questo si deve anche al boom economico della metà degli anni 90 che ha comportato un eccezionale abbassamento della disoccupazione, in particolar modo quella giovanile⁵. Bisogna però sottolineare che la crisi economica, cosiddetta Grande Recessione (ovvero una crisi economica mondiale verificatesi tra il 2007 e il 2013), ha duramente colpito il mercato del lavoro danese e ciò ha comportato anche un aumento del tasso di disoccupazione (8% nel 2011 rispetto al 4 % nel 2008), anche se è un aumento piuttosto moderato rispetto agli altri paesi europei. Nel 2022 il tasso di disoccupazione complessiva è del 4%. Inoltre bisogna aggiungere che in Danimarca sia prima della pandemia che in seguito, il tasso di disoccupazione è rimasto piuttosto stabile, riuscendo anche a diminuire di un punto percentuale, infatti attualmente il tasso di disoccupazione complessivo è del 4%.

⁵ Tratto dal libro a cura di Hans Peter Blossfeld, Dirk Hofacker; Roberto Rizza, Sonia Bertolini: *Giovani i perdenti della globalizzazione? Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia*

3.1.Tasso di disoccupazione per genere: maschile



Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione maschile, come si può osservare dal grafico, dal 2008 al 2010 si è avuto un notevole aumento, dovuto anche agli effetti della crisi, per cui si passa dal 3,5% nel 2008 al 10% nel 2010. Dal 2010 in poi il tasso di disoccupazione è lentamente diminuito, persino durante gli ultimi anni, caratterizzati dallo scoppio della pandemia da Covid-19, non si osserva una forte crescita, anzi i valori sono stabili e attualmente il tasso di disoccupazione maschile è pari al 4%.

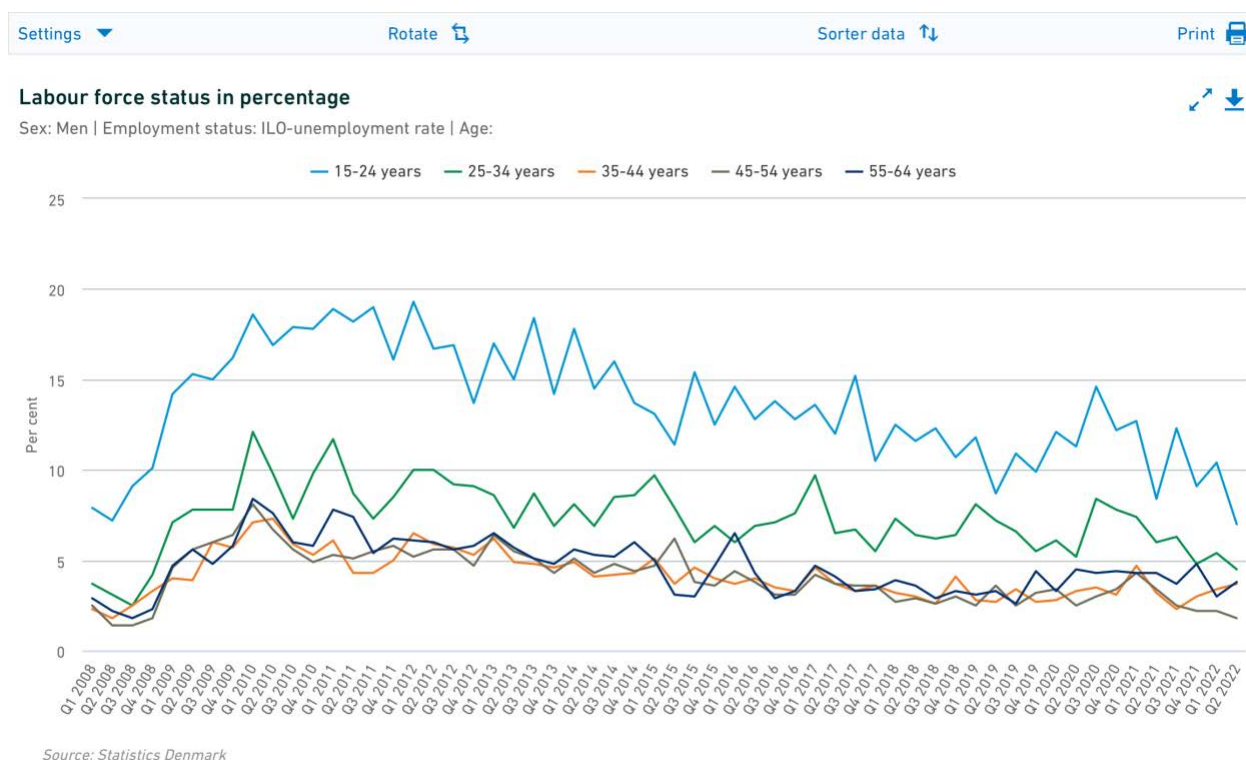
3.2. Tasso di disoccupazione per genere: femminile



Trattando invece del tasso di disoccupazione femminile, come si può osservare dal 2008 al 2012 si è registrato un aumento di 4 punti percentuali passando dal 4% nel 2008 all'8% nel 2012. Dal 2013 in poi il tasso di disoccupazione femminile ha avuto un andamento abbastanza costante con una percentuale variabile tra il 5 e 7%. Durante la pandemia si registra un leggero aumento, infatti nel 2020 si ha una percentuale del 6,7%, mentre attualmente il tasso di disoccupazione è in calo con una percentuale nel 2022 pari al 4% proprio come nel 2008.

Inoltre si può notare che attualmente il valore del tasso di disoccupazione femminile è identico a quello maschile, a dimostrazione del fatto che in Danimarca ci siano meno disparità tra uomini e donne in relazione al mercato del lavoro.

3.3.Tasso di disoccupazione maschile per età

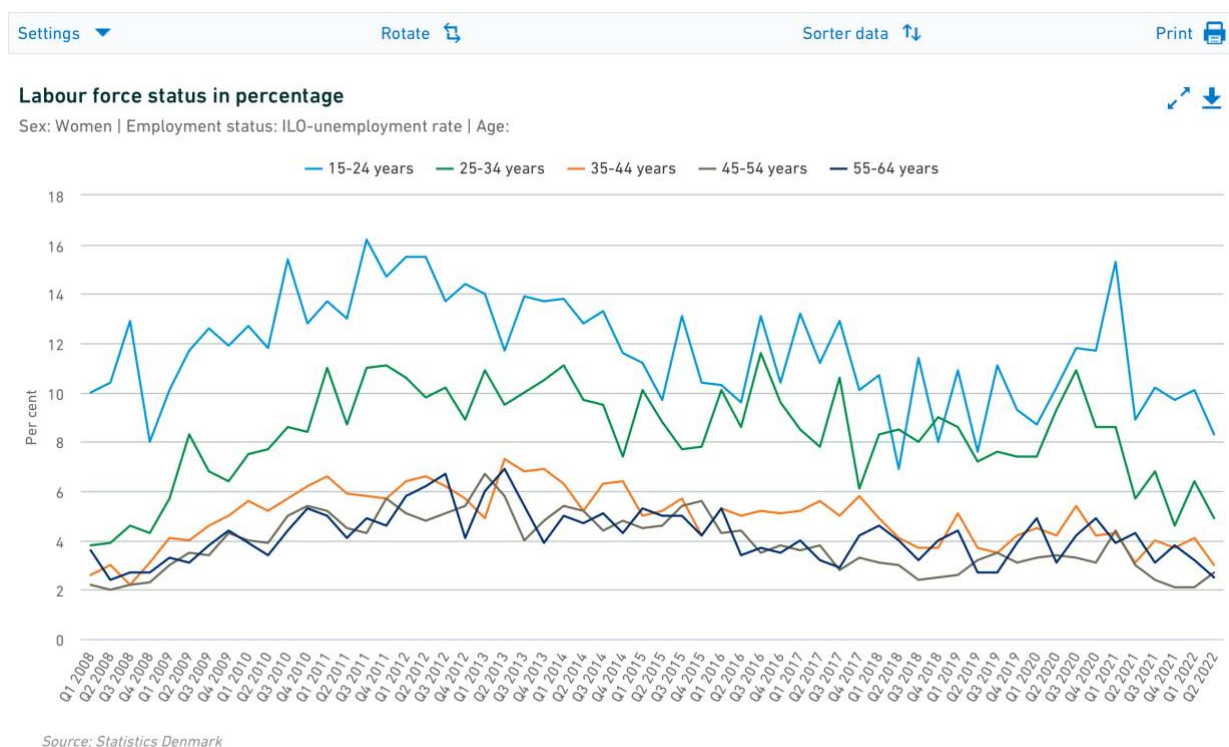


Per quanto riguarda i tassi di disoccupazione maschile per età, si prendono in considerazione le seguenti fasce d'età: 1) 15-24 anni; 2) 25-34 anni; 3) 35-44 anni; 4) 45-54 anni; 5) 55-64 anni. Partendo dall'esame del grafico, si può sin da subito osservare che è la fascia giovanile 15-24 anni ad avere i livelli di disoccupazione più elevati. Nel 2008 si ha una percentuale dell'8%, la quale continua ad aumentare fino ad arrivare nel 2011 al 19%. Solamente negli ultimi anni si osserva un leggero calo e attualmente la percentuale è del 7%. La seconda fascia che presenta valori maggiori rispetto alle altre è quella che comprende uomini di età tra i 25 e 34 anni. Dal 2008 il valore della percentuale è in aumento passando dal 4% nel 2008 al 12% nel 2011. Dal 2012 in poi l'andamento del tasso di disoccupazione è piuttosto stabile con un valore che si aggira tra un minimo corrispondente al 6% nel 2016 e ad un massimo del 9% nel 2017. Si ha un leggero aumento durante la pandemia con una percentuale corrispondente all'8% nel 2020; solo attualmente tale cifra è in calo infatti si ha una percentuale pari al 4,5 %. In merito invece alle altre fasce di età ovvero coloro di età compresa tra i 35 e 64 anni, si può osservare un tasso di disoccupazione relativamente più basso rispetto ai giovani ed un andamento piuttosto stabile e costante.

Si registra infatti una percentuale maggiore nel 2010 a ridosso della crisi con un valore pari all'8%; dal 2010 in poi si osserva una costante diminuzione con una percentuale intorno al 3%.

Attualmente la percentuale è del 3,8% per la fascia che comprende gli uomini di età tra i 35 e 64 anni.

3.4. Tasso di disoccupazione femminile per età



Passando all'analisi del tasso di disoccupazione femminile per età, per la ricerca si prendono in considerazione cinque fasce d'età: 1) 15-24 anni; 2) 25-34 anni; 3) 35-44 anni; 4) 45-54 anni; 5) 55-64 anni. Anche in questo caso si può sin da subito osservare che la fascia di età che presenta il più alto tasso di disoccupazione è quella giovanile di età compresa 15-24 anni. Si può notare un aumento tra il 2008 e il 2011 con una percentuale che varia dal 10% nel 2008 al 16,2% nel 2011. Dal 2012 in poi la percentuale è lentamente diminuita con un valore massimo nel 2014 pari al 13,4% e con un valore minimo nel 2019 pari al 7,6%. Nel 2020 durante la pandemia, si registra un aumento pari al 15,3%. Attualmente il tasso di disoccupazione corrisponde all' 8,3%, in calo rispetto agli anni precedenti. La seconda fascia che presenta i valori più alti è quella che va dai 25 ai 34 anni. Come si può osservare, la percentuale è lentamente aumentata passando dal 2008 con un risultato pari al 3,8% al 2011 con una percentuale pari all'11%. Dal 2012 in poi si osserva un calo con una percentuale massima corrispondente all'11,6% nel 2016 e una percentuale minima del 7,2% nel 2019. Nel 2020 a seguito dello scoppio della pandemia da Covid-19, il tasso di disoccupazione per la fascia d'età in esame aumenta nuovamente con una percentuale pari al 10,9 %; dopo il 2020 tale valore diminuisce e attualmente la percentuale è pari al 4,9 %.

Per quanto riguarda le donne di età compresa tra i 35 e 64 anni, si osserva un tasso di disoccupazione inferiore rispetto alla fascia giovanile.

Dal 2008 si nota un andamento piuttosto stabile e costante con una percentuale massima durante gli anni della crisi nel 2011, intorno al 5,5% e nel 2013 intorno al 6,8 %.

Durante la pandemia si registra un piccolo aumento con un valore massimo pari al 5,4% per la fascia di età compresa tra i 35 e 44 anni. Attualmente la percentuale per le fasce d'età in questione è del 3% (35-44 anni); 2,7 % (45-64 anni).

4. Il sistema scolastico danese

L'istruzione svolge un ruolo fondamentale nel trasmettere a ciascun individuo le conoscenze, le qualifiche e le competenze di cui ha bisogno per partecipare attivamente alla vita sociale ed economica del proprio paese. Inoltre, può migliorare la vita delle persone in ambiti come la salute, l'impegno civico, la partecipazione politica e la felicità.

Gli studi mostrano che le persone istruite vivono più a lungo, partecipano in modo più attivo alla vita politica e della comunità in cui vivono, commettono meno reati e sono meno dipendenti dai sussidi sociali. Un buon livello d'istruzione migliora considerevolmente le possibilità di trovare un lavoro e guadagnare bene per avere una buona qualità di vita. Le persone con un livello d'istruzione elevato sono meno colpite dalla disoccupazione, perché in genere le loro qualifiche sono molto richieste sul mercato del lavoro.

Tutto ciò la Danimarca lo sa bene, non a caso vanta un sistema educativo che è considerato tra i migliori al mondo e porta gli studenti al successo.

Nel 2019, la Danimarca ha speso il 5,4% del suo PIL per l'istruzione, ovvero un totale di 14.547 USD per studente⁶.

4.1.No scuola dell'obbligo ma obbligo di istruzione

In Danimarca non esiste un obbligo di frequenza scolastica, come nel nostro paese, piuttosto la legge parla di obbligatorietà dell'istruzione; ciò significa che alla scuola pubblica danese (*folkeskole*) vi sono numerose alternative quali scuole private, collegi e scuole religiose.

Inoltre, non essendoci l'obbligo di frequentare una qualsiasi delle scuole appena citate, le famiglie potrebbero scegliere di educare i propri figli anche tra le mura domestiche, a patto che vengano rispettate le linee guida nazionali che definiscono gli obiettivi formativi per ogni materia. Tuttavia quest'ultimo è un comportamento piuttosto raro.

4.2.Il percorso educativo primario e secondario

Il percorso educativo per i bambini danesi inizia molto presto. Già a partire dai nove mesi i bambini possono essere ammessi all'asilo nido e generalmente entro i tre anni circa il 98% è iscritto alle scuole materne.

Asilo nido e scuole dell'infanzia sono assolutamente facoltativi e per la maggior parte gratuiti poiché lo stato si fa carico del 70-100% dei costi a seconda del reddito della famiglia.

A sei anni per i bambini danesi inizia la Folkeskole (scuola del popolo), un percorso di istruzione primaria e secondaria di primo grado che dura in totale 10/11 anni (1 anno prescolare + 9 anni scolastici con la scelta di frequentarne 1 aggiuntivo, lontano da casa presso le c.d. Efterskole – scuole di teatro, sport, arte, musica che preparano anche all'inserimento accademico)⁷.

La varietà delle opportunità educative è piuttosto ampia, gli studenti possono scegliere di seguire programmi generali orientati all'istruzione accademica oppure programmi più professionalizzanti. Al termine della Folkeskole i ragazzi hanno l'obbligo di sostenere un test nazionale finalizzato anche a facilitare la scelta della scuola secondaria di secondo grado.

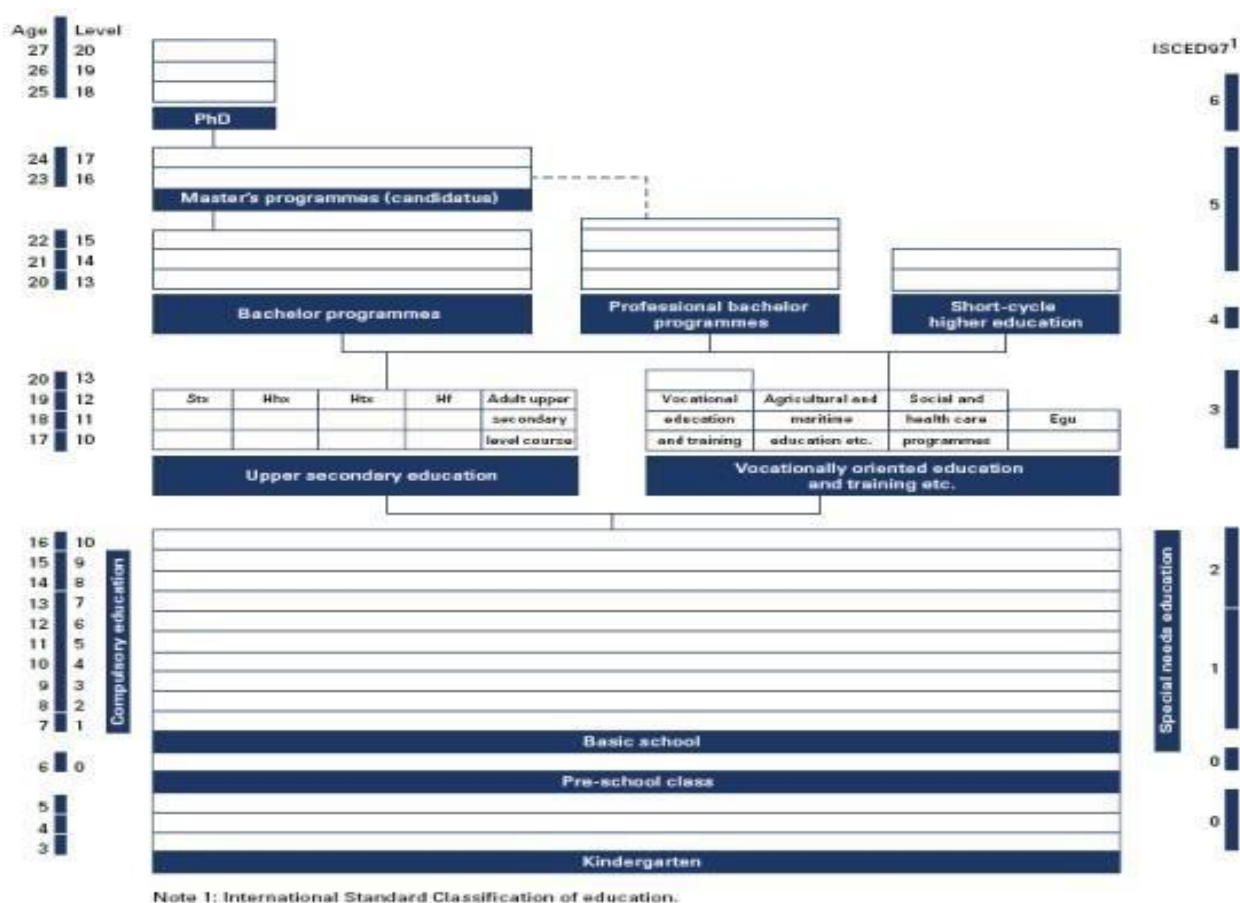
Dopo la folkeskole si può scegliere di frequentare un liceo se si hanno particolari attitudini verso le materie scientifiche o umanistiche, oppure un istituto professionale (meccanico, elettrotecnico, metallurgico, di business, di software development ecc.)⁸.

⁶ <https://gpseducation.oecd.org/>

⁷ https://www.indire.it/quandolospazioinsegna/eventi/2012/miur/download/Analisi_Danimarca.pdf

⁸ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/>

Tav: Sistema danese comparato con la classificazione internazionale standard dell'istruzione.



Allo studente vengono somministrati pochissimi test, esami e interrogazioni perché per valutare le loro conoscenze vengono preferiti i lavori in gruppi al fine di potenziare le capacità di problem solving. Non vi si assegnano voti e la promozione è automatica. In realtà, un sistema di voti esiste: 12, 10, 7, 4, 2 (ossia da eccellente a sufficiente) ma non viene fatta una media finale dei voti ottenuti nelle singole discipline, né si può esser bocciati o rimandati se si hanno una o più insufficienze alla fine dell'anno. Inoltre, tali voti vengono assegnati solo nei seguenti casi:

- in occasione dello svolgimento di test nazionali obbligatori;
- all'ottavo e al nono grado, due volte l'anno, per le materie che potranno essere oggetto dell'esame finale al termine del nono grado;
- all'esame finale, che può essere superato o meno, ma è molto raro che non lo sia.

Il testo ministeriale informativo sulla Folkeskole, che fa riferimento alla legge del 2009 sulla stessa, descrive il fallimento scolastico come "un fenomeno quasi inesistente nella scuola danese". L'eventuale bocciatura è quindi decretata solo in casi estremi e mediante una decisione presa collegialmente (inclusi i genitori). La Folkeskole licenzia comunque lo studente se già al decimo grado, ma può richiedere che egli o ella debba affrontare una prova d'ammissione, nel caso in cui desideri iscriversi alla scuola secondaria superiore.

Le percentuali di studenti bocciati nelle scuole primarie e secondarie danesi sono rispettivamente l'1% e lo 0,9%, in confronto all'1,9% e al 3% della media europea. I ragazzi sono più propensi a ripetere un grado rispetto alle ragazze.

Durante l'anno scolastico i docenti hanno il dovere di valutare regolarmente per iscritto, in maniera non numerica (ad eccezione dei casi sopracitati) ogni singolo studente (il quale ha diritto a un proprio piano annuale di apprendimento, scritto e personalizzato, per ogni disciplina), per poterne riferire ai genitori e allo studente stesso e al fine della pianificazione, anch'essa da farsi in maniera trasparente, dei successivi interventi didattici personalizzati.

In Danimarca l'82% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore mentre la media europea è del 79%.

L'80% degli uomini ha completato con successo gli studi secondari superiori, mentre per le donne la percentuale si eleva all'83%.

Una particolarità tutta danese sono le Folkehøjskole - licei popolari- pensati un tempo per istruire quelle fasce della popolazione che non disponevano di sufficiente denaro per frequentare l'università, oggi sono istituti per la formazione degli adulti che generalmente non rilasciano diplomi accademici. Le principali materie di insegnamento variano dalle arti creative come musica, arti, design, scrittura, a corsi intellettuali come religione, filosofia, letteratura e psicologia. Le tasse scolastiche variano, ma in genere sono circa 1300 corone danesi a settimana (170 euro), inclusi vitto e alloggio.

4.3. L' università.

In Danimarca, i programmi universitari sono focalizzati sulla ricerca di soluzioni per il mondo reale. Le lezioni tradizionali si combinano a importanti collaborazioni con l'industria. Ogni corso di studio è aggiornato sui temi attuali, fondato sull'eccellente attività di ricerca danese e sulle importanti collaborazioni con il settore industriale. Tali collaborazioni sono fondamentali perché consentono alle università di organizzare programmi di laurea triennale e magistrale basati sulle esigenze delle aziende.

Nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, i comitati settoriali di rappresentanza delle organizzazioni del mercato del lavoro interessate svolgono un ruolo importante nella definizione e nello sviluppo delle qualifiche professionali e nella definizione delle condizioni di formazione.

L'università è a numero chiuso ma è gratuita per tutti, compresi i cittadini UE i quali debbono tuttavia dimostrare di possedere un'adeguata conoscenza della lingua inglese attraverso certificazioni come IELTS e Cambridge English.

Esistono più di 600 corsi interamente in inglese rivolti soprattutto a studenti stranieri.

Le ore di lezione frontale sono poche, ed è piuttosto normale che durante l'università lo studente svolga una attività lavorativa remunerata attinente a ciò che sta già studiando. Le quattro città universitarie principali sono Copenaghen. Århus, Odense e Ålborg.

4.3.1. Titoli di studio universitari

Titoli di studio a medio termine basati sulla ricerca: la laurea di primo grado (Bachelor's degree; B.A./B.Sc.) viene conferita dopo un corso di laurea di 3 anni, in genere concentrato su una o due materie. I programmi sono indipendenti e qualificano sia per l'occupazione sia per il corso di laurea da "candidatus".

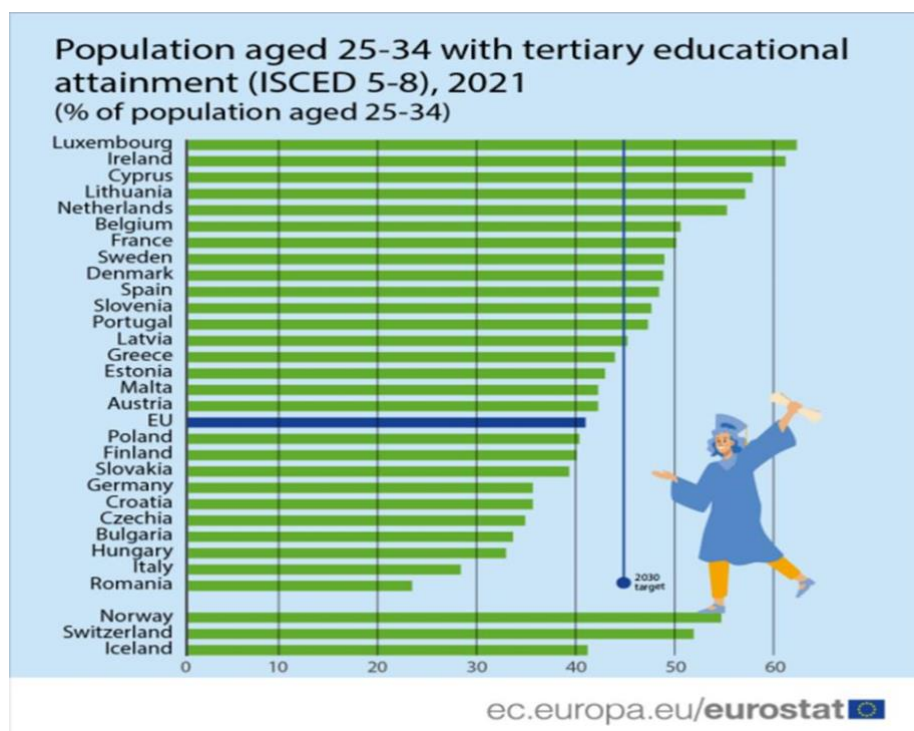
Titoli di studio a lungo termine basati sulla ricerca: il titolo di "candidatus" (cand. + campo di studi) o Master viene conferito dopo un totale di 5 anni di studio, generalmente dopo il conseguimento di un B.A./B.Sc. + 2 anni di studio. Questi corsi qualificano gli studenti che intendono entrare nel mondo del lavoro e coloro che intendono proseguire la carriera universitaria come ricercatore.

Dottorati: Il Ph.D. viene conferito dopo un totale di circa 8 anni d'istruzione superiore e di ricerca e in seguito alla preparazione e alla discussione di una tesi. Il programma in sé dura in genere 3 anni⁹. Dal 2014, il numero totale di studenti universitari in Danimarca è leggermente diminuito. Dei 148.008 studenti nel 2021, 76.000 erano studenti iscritti a un corso di laurea triennale (Bachelor's degree) e quasi 64.000 a uno magistrale (Master's degree).

Le percentuali di uomini e donne iscritti a un cdL triennale sono pressoché le medesime, mentre nei cdL magistrali la percentuale degli iscritti di sesso femminile è più alta.

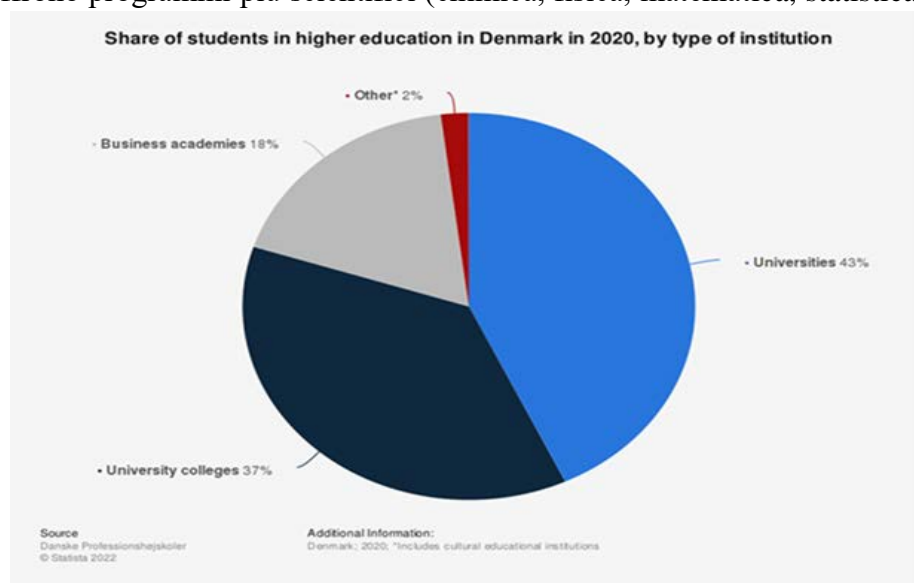
La percentuale dei laureati tra 25/34 anni ha superato il 45% nel 2021, raggiungendo ampiamente l'obiettivo europeo - appunto del 45% -, e collocandosi ben al di sopra della media Europea del 41%.

Nel 2022 la percentuale dei laureati tra i 25 e 34 anni d'età è salita a 49% mentre la media dei paesi europei è del 47%.



I settori produttivi che offrono più posti di lavoro in Danimarca sono: IT e professioni tecnologiche, ingegneristico, chimico, sanitario, biotecnologie, energie rinnovabili, turistico e edile.

Non a caso il 43% degli studenti ha deciso di proseguire la propria formazione presso Università “standard” che offrono programmi più scientifici (chimica, fisica, matematica, statistica, informatica

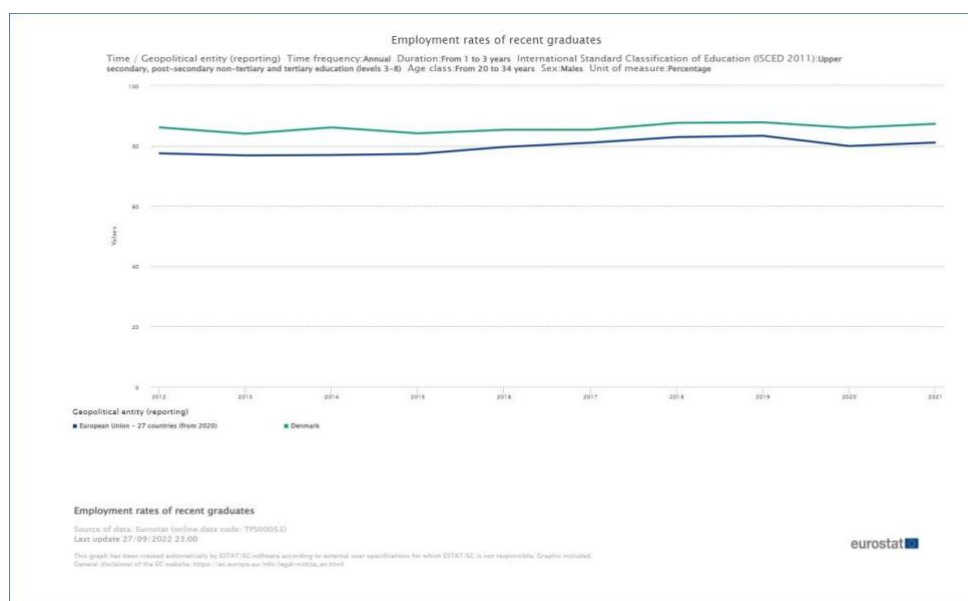
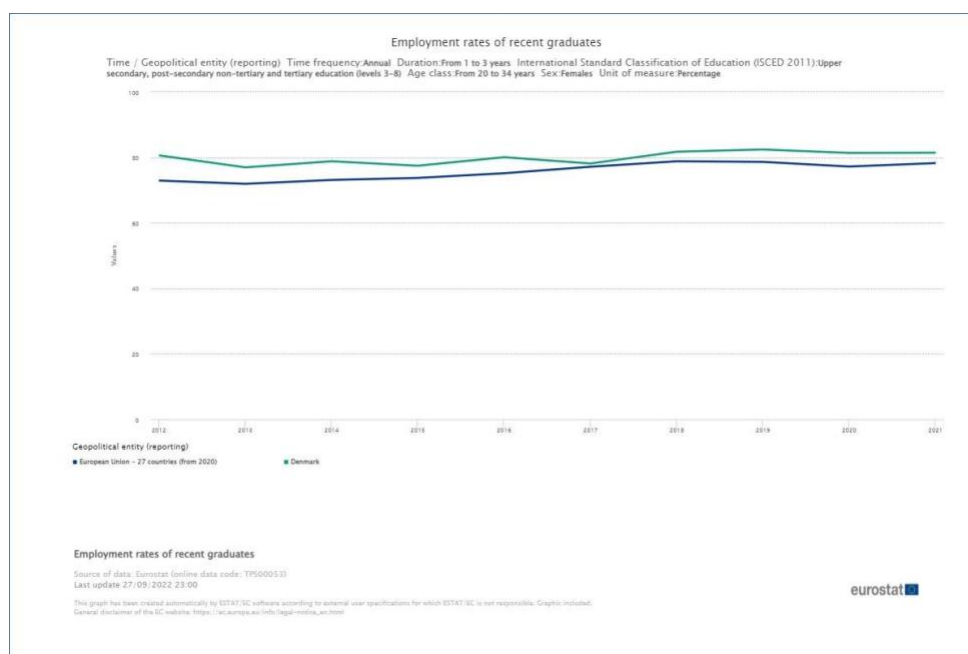


⁹ www.portaledeigiovani.it

ecc.), il 37% ha optato invece per College “professionalizzanti”, mentre soltanto il 18% ha scelto un’accademia di business – tendenza opposta al nostro paese dove le facoltà di economia sono quelle che registrano più scritti ogni anno.

4.3.2. Tasso di occupazione dei neolaureati

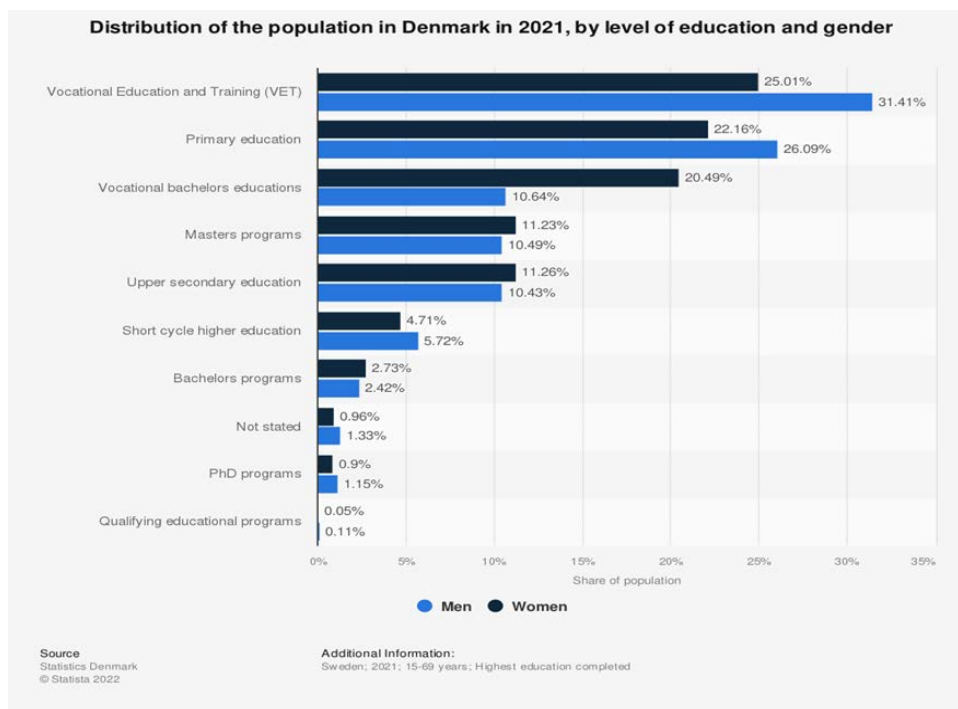
L'indicatore "tassi di occupazione dei neolaureati" presenta i tassi di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 34 anni che soddisfano le seguenti condizioni: primo, essere occupati secondo la definizione dell'ILO, secondo, aver conseguito almeno l'istruzione secondaria superiore (ISCED 3) come livello di istruzione più alto, terzo, non aver ricevuto alcuna istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti l'indagine e quarto, aver completato con successo il proprio livello di istruzione più alto 1, 2 o 3 anni prima dell'indagine. L'indicatore è calcolato sulla base dei dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE.



I grafici indicano che i tassi dei neolaureati danesi, sia maschi che femmine, sono più alti della media dei 27 paesi europei. Dal 2011 al 2021 più dell'80% dei neolaureati danesi ha trovato un impiego.

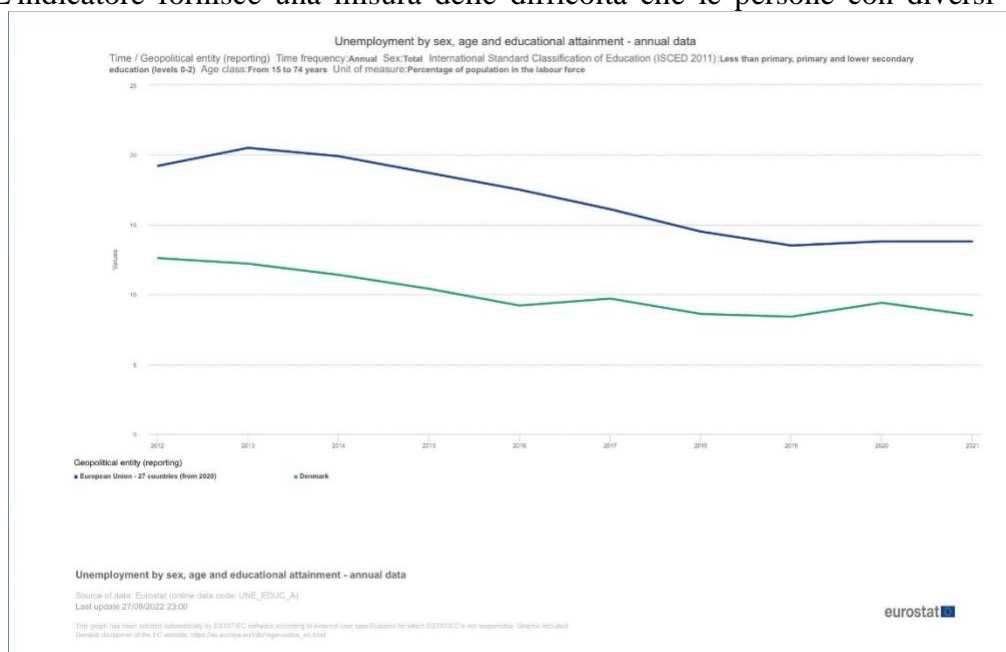
4.4. Livello di istruzione della popolazione

Esistono alcune differenze tra i livelli di istruzione di uomini e donne in Danimarca. Nel 2021 il tipo di istruzione più comunemente completata da entrambi i sessi è stata la formazione professionale. Una percentuale maggiore di uomini rispetto alle donne ha completato questo tipo di percorso. Inoltre, più uomini che donne hanno completato l'istruzione primaria come livello di istruzione più alto, che è il secondo tipo di istruzione più comunemente completato da entrambi i sessi. Più del 20% delle donne ha completato un corso di laurea professionale, solo il 10% degli uomini ha fatto lo stesso.



4.4.1. Livelli di disoccupazione connessi ai livelli di istruzione su un campione di ambo i sessi di età compresa tra i 15 e i 74 anni

L'indicatore si concentra sulla fascia di età compresa tra i 15 e i 74 anni, i seguenti dati vengono calcolati sulla forza lavoro. Mostra la "probabilità" di essere senza lavoro per coloro che vorrebbero averne uno. L'indicatore 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 probabilità di essere disoccupati.



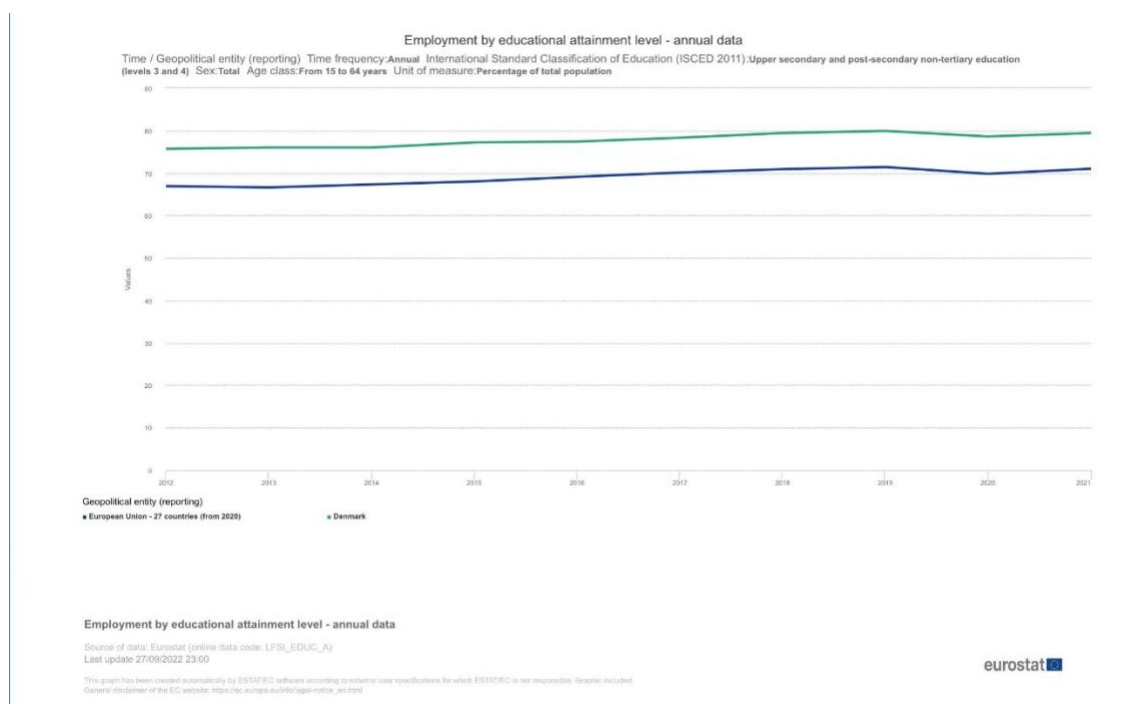
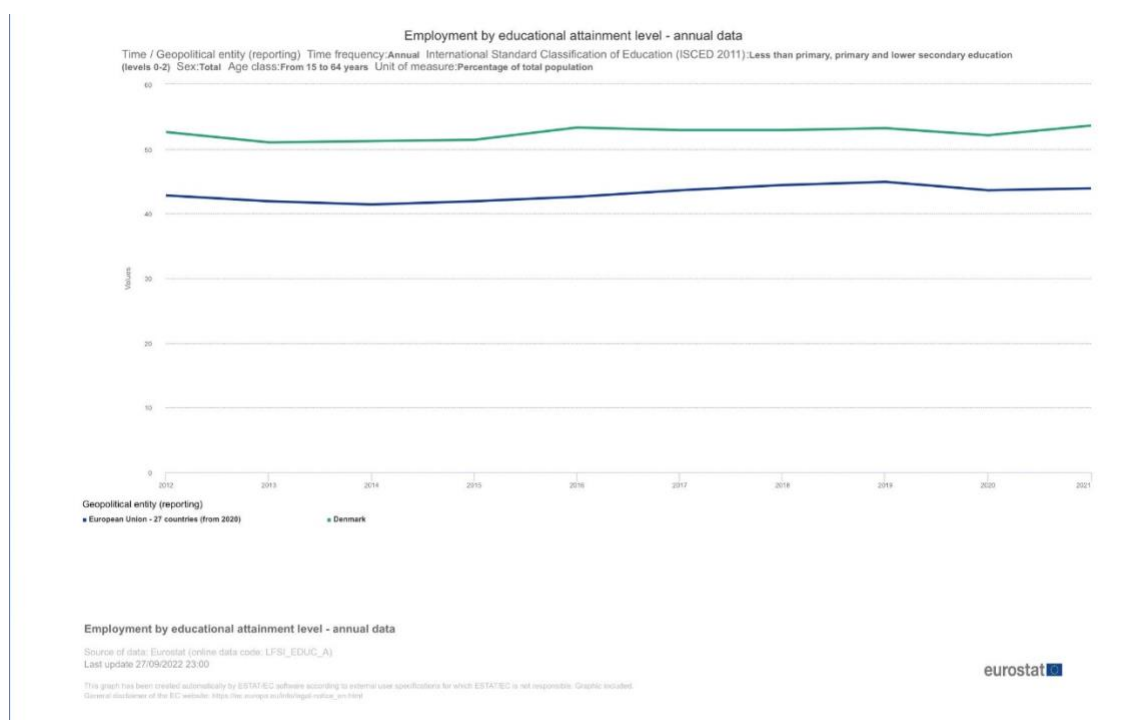
Nel 2012 circa il 12,5% dei danesi tra i 15 e i 74 anni con un'istruzione primaria era disoccupato, questo tasso è sceso al di sotto del 10% nel 2016 ed è rimasto tale sino al 2020 anno in cui si è registrato un leggero rialzo per poi scendere nuovamente nel 2021. Nel 2012 il tasso di disoccupazione dei 27 paesi europei era invece attorno al 19% ed è salito sopra al 20% nel 2013 anno in cui ha cominciato a diminuire sino al 13% nel 2019.

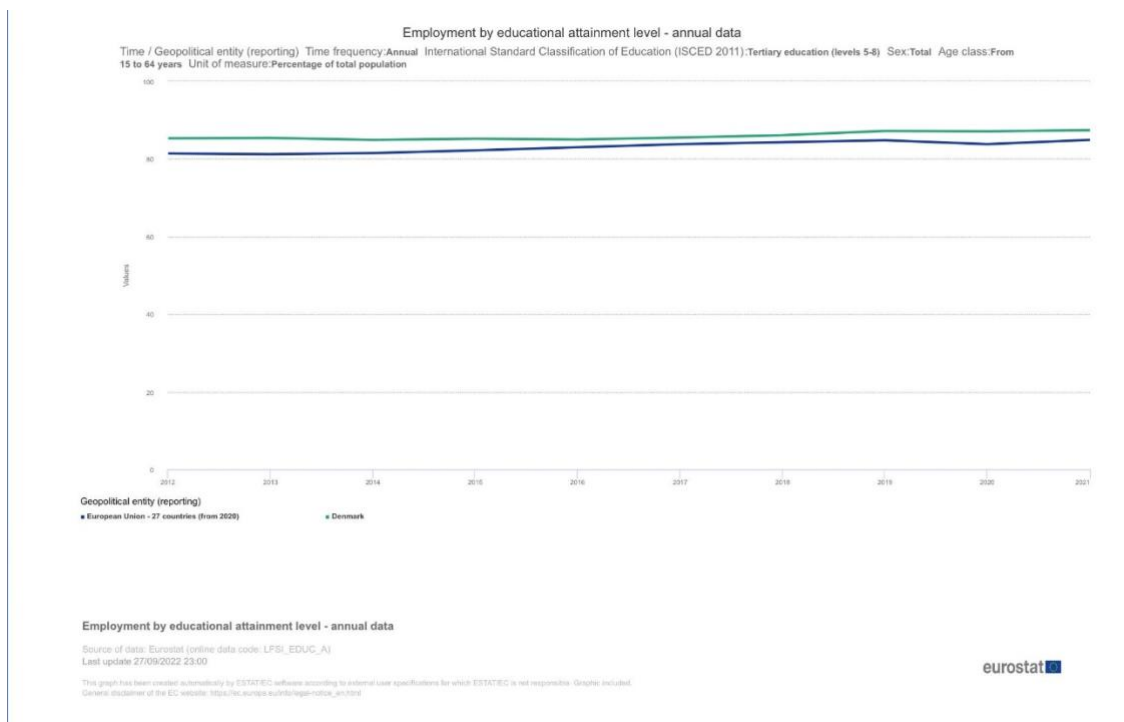
I disoccupati danesi con istruzione secondaria nel 2012 erano circa il 7%, nel 2019 erano poco più del 4% mentre i tassi della media paesi europei erano oltre il 10% nel 2012, sono scesi attorno al 6% nel 2019 e si sono mantenuti stabili.

Nel 2012 i disoccupati con una laurea in Danimarca erano poco meno del 5% e nel 2019 erano appena sopra al 4%, un leggero aumento si è registrato nel 2020 ma il tasso è tornato al 4% nel 2021; mentre la media dei 27 paesi europei era nettamente maggiore, nel 2012 circa 6,5%, ma si è avvicinata ai valori danesi dal 2017 in avanti. In ogni caso un lieve aumento dei disoccupati si registra nel 2020 a causa dell'epidemia da Covid-19.

4.4.2. Livelli di occupazione connessi ai livelli di istruzione su un campione di ambo i sessi di età compresa tra i 15 e i 64 anni

I seguenti grafici ci mostrano le percentuali di occupati nella popolazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni in base al livello di istruzione dal 2012 al 2021. Si rammenta che sono definiti occupati le persone di 15 anni e più che, nella settimana di riferimento, hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura o nell'interesse della famiglia. Le forze di lavoro comprendono inoltre le persone assenti dal lavoro (ad esempio per malattia, ferie, controversia aziendale, istruzione o formazione) ma che mantengono il posto di lavoro o l'attività durante il periodo di assenza temporaneo.





Si osserva che il livello di occupati danesi con un'istruzione primaria tra il 2012 e il 2021 è rimasto stabile sopra il 50%, la media dei 27 paesi europei è rimasta anch'essa stabile attorno al 40%. Innalzando il livello di istruzione crescono le percentuali di occupazione, nel 2012 in Danimarca oltre il 75% delle persone tra i 15 e i 64 anni con un livello di istruzione secondaria era occupata, la media paesi europei era attorno al 68%, nel 2021 queste percentuali si elevano rispettivamente all'80% per la Danimarca e oltre il 70% per la media dei 27 paesi europei.

Il divario tra Danimarca e la media europea nel periodo tra 2012 e 2021 si assottiglia se si prende in considerazione quella fascia di popolazione che ha un livello di istruzione terziaria, le percentuali degli occupati infatti superano l'80% in entrambi i casi¹⁰.

4.5. Lifelong learning

La formazione continua anche dopo la laurea, 1/3 dei danesi tra i 25 e 64 anni seguono corsi e programmi di educazione continua per incrementare le proprie capacità e conoscenze, questo perché le aziende sono disposte a pagare di più per competenze certificate.

L'investimento pubblico e privato per lo sviluppo di programmi di questo tipo è il più alto d'Europa. Lo scopo è mantenere una forza lavoro altamente qualificata e ricercata non solo nel mercato del lavoro interno ma anche in quello globale¹¹.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

¹¹ <https://denmark.dk>

5. Gender gap

Uno dei paesi dell'Europa del nord, leader nell'uguaglianza di genere, è la Danimarca, che mette in atto questo principio sia nella vita privata che nel mondo del lavoro.

Il gender gap si sta riducendo, poiché le donne danesi stanno diventando sempre più istruite, conseguendo diplomi universitari più avanzati rispetto agli uomini e rappresentano una quota maggiore della forza lavoro rispetto ai decenni precedenti.

L'uguaglianza è importante per i danesi: le donne generalmente lavorano fuori casa, diventano indipendenti economicamente, e nel frattempo si occupano della propria famiglia, ricevendo numerosi supporti a partire dai bonus per gli asili nido e generosi congedi parentali.¹² Vi è una netta differenza tra il congedo parentale concesso alle madri e ai padri: su un totale di 52 settimane, 2 sono riconosciute ai padri e 14 alle madri, mentre il resto è da spartire in modo equo.¹³

Allo stesso tempo la Danimarca ha uno dei mercati del lavoro più segregati al mondo. Le donne danesi hanno maggiori probabilità di lavorare nel settore pubblico, come nel mondo dell'assistenza e dell'istruzione, mentre gli uomini lavorano principalmente nel settore privato, nel campo scientifico, tecnologico e nelle forze armate.¹⁴

Questa tendenza ha creato il divario retributivo di genere, dato che il settore pubblico paga meno del settore privato.

Molte donne ancora faticano a ricoprire incarichi dirigenziali, nonostante l'adozione di una serie di atti normativi da parte del Governo, come il "Gender Equality Act" nel 2020, per promuovere la rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali e manageriali. La piattaforma "Statistiks Denmark" registra il numero di donne presenti nel management danese, e rispetto al 2010 il dato sta crescendo lentamente (2010 - 27,4%/2020 - 30%). Una minor percentuale di donne è individuabile tra i settori di approvvigionamento energetico, edilizia, costruzioni ed estrazioni di materie prime (tra il 6-8%).

Il World Economic Forum ha pubblicato il suo rapporto sul gender gap nel 2021, e la Danimarca si è posizionata al 29° posto, in calo rispetto al 14° posto del 2020. Questo indice dimostra che la parità di genere in Danimarca progredisce più lentamente rispetto agli altri paesi nordici¹⁵.

In termini di occupazione, in Danimarca il 77% degli uomini ha un lavoro retribuito, rispetto al 71% delle donne. L'1% dei lavoratori dipendenti ha un orario di lavoro retribuito molto lungo, corrispondente al 2% degli uomini e quasi allo 0% delle donne.¹⁶

¹² Income and gender equality in Denmark - denmark.dk

¹³ Le proposte dei partiti per ridurre il gender gap - fondazionefeltrinelli.it

¹⁴ Redegørelse/Perspektiv - og handlingsplan for ligestilling 2022

¹⁵ Gender Equality - An incomplete success - denmark.dk

¹⁶ Danimarca - OECD Better Life Index

Gender equality indicator of gender pay gap

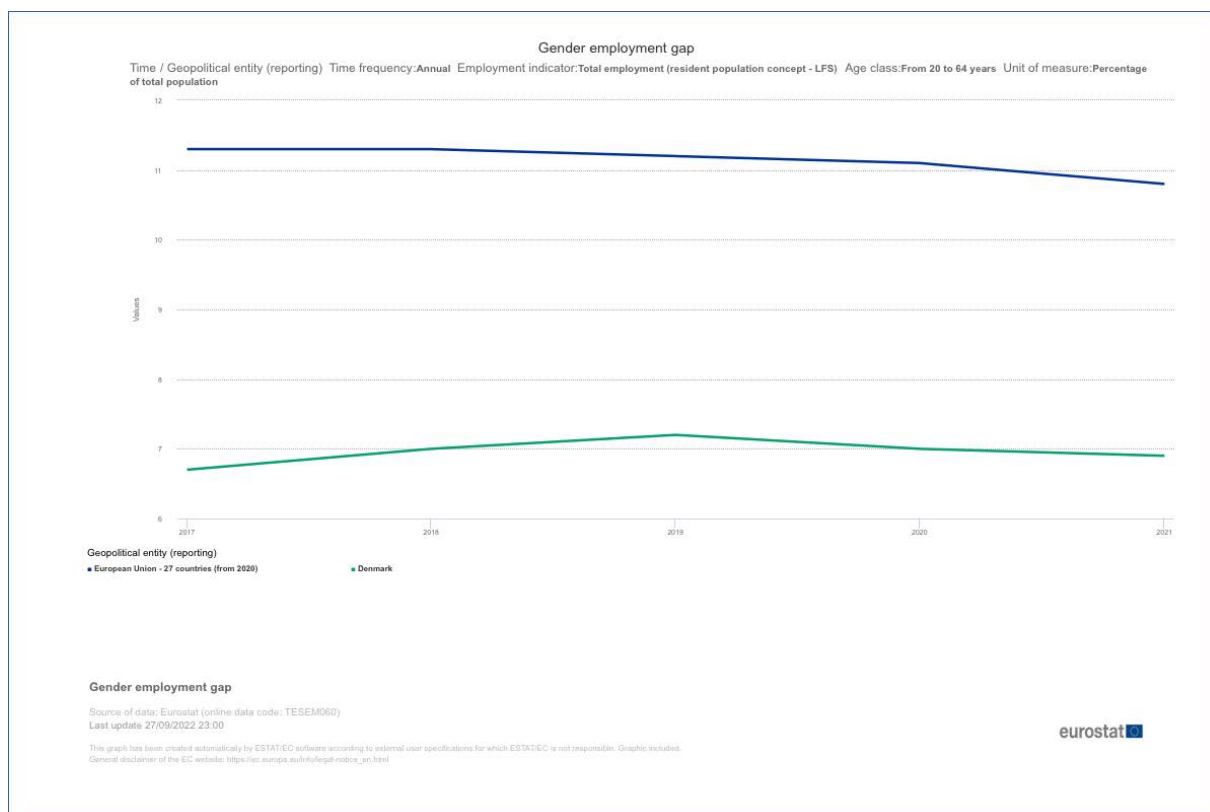
Indicator: Gender pay gap (per cent):



fonte Statistics Denmark

La Danimarca è tra i paesi con la disuguaglianza di reddito più bassa al mondo secondo l'OCSE. Questo è dovuto all'Equal Pay Act, approvata nel 1976, che garantisce la parità del salario, indipendentemente dal sesso.

In media gli uomini danesi guadagnano circa l'11,9% (2020) in più delle donne; ciò è dovuto non solo alla bassa retribuzione oraria ma anche per il basso tasso di partecipazione femminile, causato dall'interruzione della carriera per prendersi cura dei figli e per le poche ore lavorative. Dato in netto miglioramento rispetto alle annualità passate: nel 2018 era pari al 12,8%, e nel 2019 12,7%, ed è inferiore alla media UE pari al 13%.



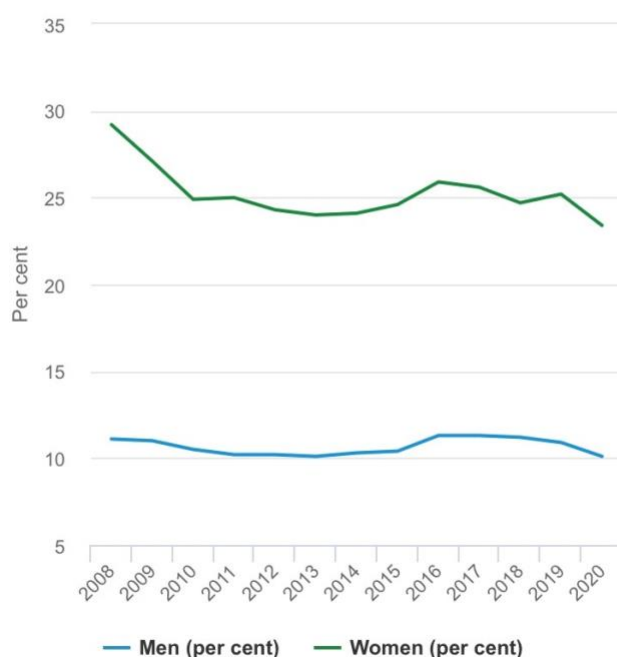
Fonte: Eurostat

Per quanto riguarda il gender employment gap, ossia il divario occupazionale di genere tra gli uomini e le donne di età compresa tra 20 e 64 anni negli ultimi anni è pressoché stabile: nel 2017 era pari al 6,7%, tra il 2018 e il 2020 si aggirava al 7% e nell'ultimo anno si è stabilito al 6,9% rispetto alla media dei paesi europei che è pari al 10,8%.

Tale tasso ha raggiunto un livello record nel dicembre del 2015 (7,80%), mentre il valore minimo record risale al dicembre del 2010 (5,70%)¹⁷.

Il declino dell'occupazione femminile, durante il periodo pandemico è stato simile a quello degli uomini, anche se un lieve calo dell'occupazione è stato registrato per le donne con età compresa tra i 25-34 anni a causa della chiusura delle scuole e delle strutture per l'infanzia.¹⁸

Part-time employed men and women with children under the age of 6 living at home



Fonte: Statistics Denmark

Un ultimo dato da analizzare è il gender gap nei lavori part-time tra gli uomini e le donne tra i 20 e i 64 anni: nel 2017 e 2018 era pari al 19,5%, questa percentuale si è abbassata nei due anni successivi con il valore più basso nel 2020 (17,9%), mentre nel 2021 è leggermente aumentata, ed è pari al 18,2 %. Per quanto riguarda la differenza tra i lavoratori part time di entrambi i sessi con figli a carico al di sotto dei 6 anni nel periodo compreso tra il 2017 e il 2020 si osservano i seguenti dati:

- per le donne: nel 2017 - 25,6%; nel 2018 - 24,7%, nel 2019 - 25, 2%, nel 2020 ha raggiunto il 23,4 %.
- Per gli uomini: nel 2017 - 11,3%; dal 2018 il tasso è in continuo calo, attualmente pari al 10,1%;¹⁹

Di fatto, il gender gap incide sulla scelta di avere figli poiché vi è una differenza salario tra lavoratrici madri/lavoratori padri e non. Prendendo in considerazione un'indagine risalente al 2010, i padri guadagnano

¹⁷ Denmark - Gender employment gap - tradingeconomics.com

¹⁸ OECD Economic Surveys – Denmark. [OECD.org](https://www.oecd.org)

¹⁹ Gender equality in Denmark - dst.dk

dal 5 al 9% in più rispetto a uomini senza figli, mentre le madri guadagnano dal 5 al 9% in meno rispetto alle donne senza figli. La differenza di retribuzione durante la maternità è diminuita nel tempo.²⁰

6. Low skills gap

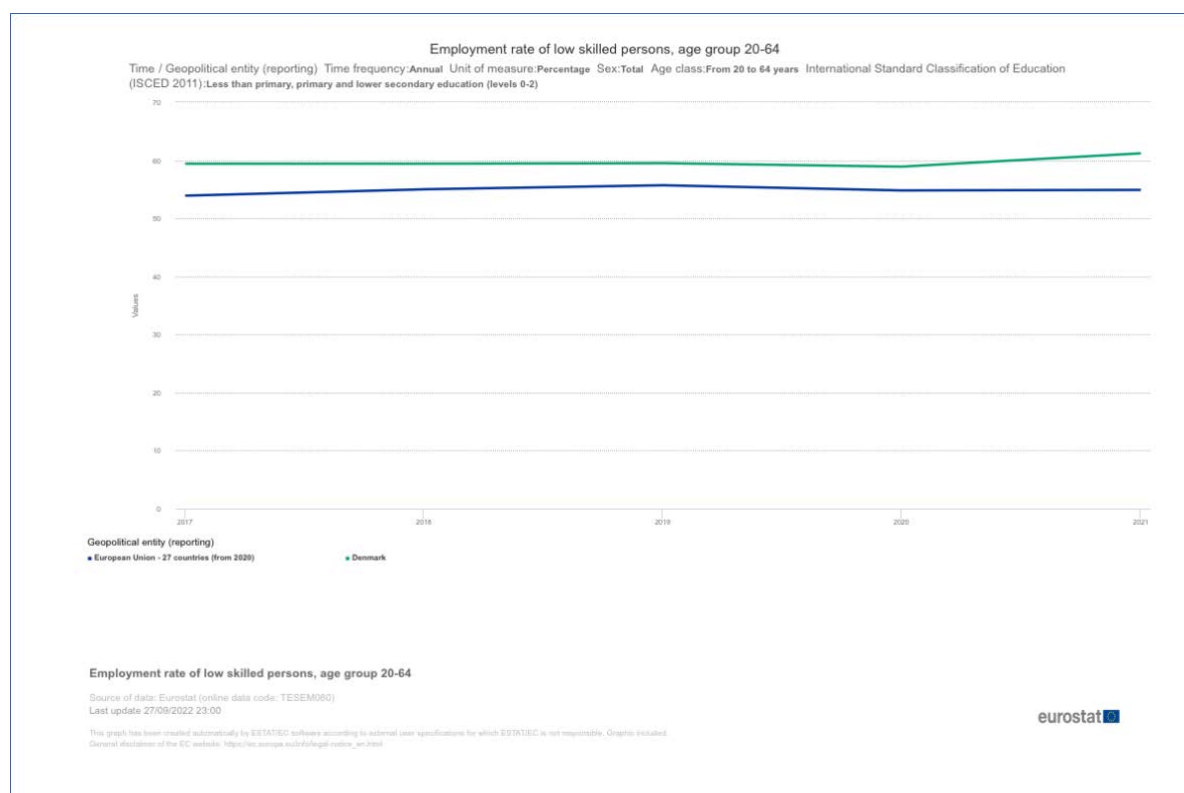
Una buona istruzione e valide competenze sono requisiti fondamentali per trovare un lavoro in Danimarca, e l'82% degli adulti ha completato il ciclo di studi della scuola superiore, mentre la restante parte necessita di essere formato. Il livello di istruzione crea dei gruppi professionali, che si distinguono in tre tipologie di abilità: alto, medio, basso.

In Danimarca esiste un sistema di formazione professionale (AMU), progettato per adulti poco qualificati e qualificati occupati; i lavoratori vengono iscritti a corsi di formazione professionale direttamente dai loro datori di lavoro con lo scopo di promuovere l'occupazione e la crescita economica. Nel 2001 ("Adult Education Reform") sono stati creati due programmi specificamente rivolti alle persone poco qualificate:

-il Preparatory Adult Education (FVU): l'obiettivo è quello di offrire competenze di base di alfabetizzazione e migliorare le abilità matematiche;

-il Basic Adult Education (GVU): comprende tre livelli avanzati di istruzione superiore; dà l'opportunità di ottenere - senza apprendistato - lo stesso livello di istruzione e le medesime competenze professionali in un settore specifico che avrebbero potuto ottenere attraverso l'istruzione e la formazione.

Il Governo ha sottolineato l'importanza di un'offerta guidata dalla domanda, in modo che l'istruzione e la formazione siano in linea con le reali esigenze degli individui e delle imprese.²¹



Fonte: Eurostat

²⁰ The Labor Market Gender Gap in Denmark: Sorting Out the Past 30 Years - IZA Institute of Labor Economics

²¹ Local Economic and Employment Development Skills Upgrading - OECD Publishing

Il tasso di occupazione delle persone scarsamente qualificate è calcolato dividendo il numero delle persone occupate con al massimo un'istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) e di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Rispetto all'attuale media europea (nel 2021 - 54.9%), negli ultimi cinque anni la Danimarca ha registrato una percentuale maggiore: tra il 2017 e il 2020 il tasso oscillava tra il 58,9 (2020) e il 58,4 (2017-2018). Attualmente il tasso di partecipazione è aumentato, ed è pari al 61,2% (dati EUROSTAT).

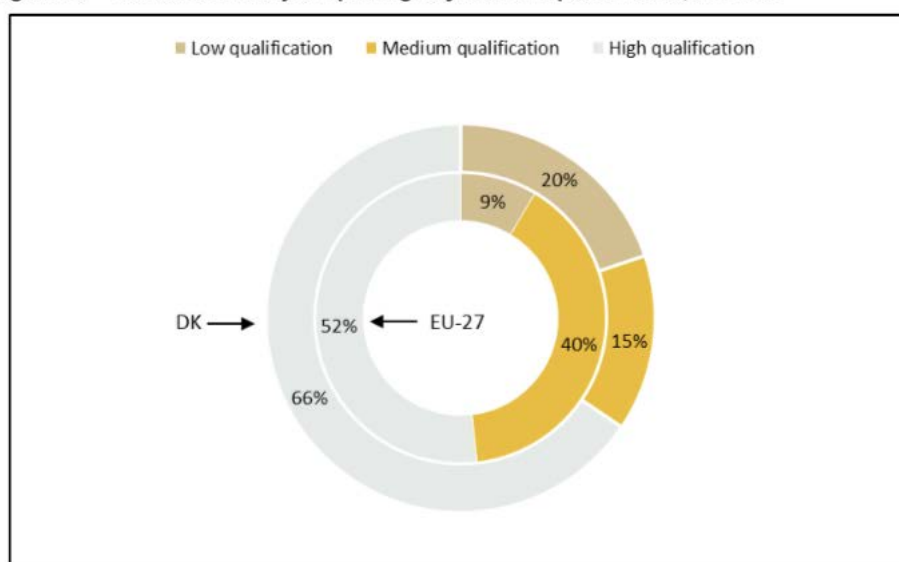
Questa percentuale ha raggiunto il massimo storico nel 2007 con il 67,70%, grazie all'intervento del Governo danese, che aveva stanziato 1000 milioni di corone danesi per programmi di formazione per lavoratori poco qualificati; il record negativo invece è stato registrato nel 2015 con il 57,60%.²²

Nel futuro mercato del lavoro si cercherà di intervenire in via preventiva, in modo particolare nel sistema educativo per aumentare il numero di persone con qualifiche più elevate, specialmente in età giovanile.

Le persone con un'età compresa tra i 15 e i 17 anni sono obbligate ad avere un'istruzione oppure di svolgere un lavoro o un'attività in conformità con il loro piano educativo personale.

Fonte: CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training)

Figure 5. Shares of total job openings by level of qualification, 2018-30



L'ultima pubblicazione della CEDEFOP, ovvero il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, riguarda le previsioni sulle competenze del 2020. In un periodo compreso tra il 2018- 2030 si prevede che ben più della metà delle offerte di lavoro (66%) che dovrebbero essere create in Danimarca richiederanno qualifiche di alto livello, circa un 14% in più rispetto alla media europea; invece è previsto il 20% per le offerte di lavoro con un livello di qualifica basso, e un 15% per i lavori con una qualifica di medio livello. Nel 2030 questi dati dovrebbero subire delle modifiche: si immagina che le persone con qualifiche di alto livello aumenteranno, mentre quelli di basso livello dovrebbero rimanere stabili, intorno al 25%.

L'offerta di lavoratori con qualifiche medie e alte dovrebbe essere sufficiente per soddisfare la domanda richiesta, mentre quella per i lavoratori con basse qualifiche dovrebbe essere inferiore. Ciò potrebbe essere

²² Employment rate of low skilled persons - tradingeconomics.com

rischioso per i lavoratori più qualificati, in quanto potrebbero trovarsi a ricoprire posizioni che in realtà richiedono qualifiche più basse.²³

Un'analisi eseguita da un sindacato danese svela che tra i low-skilled workers rientrerebbero anche i migranti, le cui competenze e qualifiche vengono spesso trascurate da parte delle imprese danesi, di conseguenza essi vengono impiegati in lavori che richiedono basse qualifiche.

Gli uomini poco qualificati tendenzialmente lavorano nell'industria come operai oppure sono impiegati come postini, autisti di autocarri, mentre le donne come cassiere o come addette alle pulizie.

Nonostante la Danimarca sia uno dei paesi europei leader nell'occupazione, presenta ancora notevoli divari nella parità di genere, soprattutto in termini salariali poiché le donne sono maggiormente penalizzate dalla scelta di avere figli, dalla bassa retribuzione e dai ruoli ricoperti nel mondo del lavoro.

Un'ulteriore differenza è visibile tra le competenze richieste sul posto di lavoro. 6 lavori su 10 richiedono delle competenze elevate, 3 su 10 delle competenze di medio livello, mentre la domanda per lavoratori con basse competenze è pari a 1 su 10. Inoltre vi sono delle casistiche, come quella dei migranti, in cui vi è una mancata corrispondenza delle qualifiche con le richieste di lavoro.

7. Il Welfare State

Il Welfare State soddisfa contemporaneamente le esigenze di sicurezza economica dei lavoratori e la richiesta di flessibilità degli imprenditori. La parola chiave per comprenderne la logica ispiratrice è: *flexicurity*, ossia flessibilità economica unita a sicurezza sociale. Per riuscire a mantenere questi investimenti pubblici, i danesi hanno però continuamente avuto a che fare con una pressione fiscale tra le più alte in Europa, necessaria per coprire i sussidi e il funzionamento efficiente dello "stato sociale".

Il welfare danese è un sistema che tutela il lavoro e in tal modo si occupa anche dei disoccupati: ammortizzatori, programmi di riqualificazione e reinserimento, agevolazioni fiscali per le aziende, verifiche costanti sui risultati, flessibilità e tante altre iniziative.

7.1. I servizi per gli anziani

La spesa per il LTC (Long Term Care) è fra le più alte d'Europa (2,5% del PIL); il 29,4% della spesa sanitaria è assorbito dai pazienti domiciliari o ambulatoriali. L'offerta sanitaria viene ritenuta "secondaria" rispetto all'elevata attenzione alla tutela della salute in senso ampio: qualità abitativa e del territorio, benessere, stile di vita, sicurezza, prevenzione. Le riforme dei servizi sociali hanno sempre integrato l'azione dei vari ministeri con competenze diverse: casa, lavoro, ambiente, anziani...

Il modello di LTC si fonda inoltre sulla possibilità da parte di tutti di ricevere interventi di pari qualità e quantità indipendentemente dal luogo nel quale i servizi sono garantiti: abitazione, housing sociale pubblico o privato, strutture protette e nursing homes.

Il governo del sistema di LTC è decentralizzato: dal 1976 tutta la responsabilità dei servizi territoriali è affidata alle 98 municipalità responsabili dell'erogazione dei servizi. Sono loro a definire i criteri per ricevere

²³ 2020 skills forecast - Denmark - cedefop.europa.eu

l'assistenza, acquistando servizi dagli erogatori privati e hanno la responsabilità per le attività riabilitative, con una notevole autonomia nella definizione dei modelli di valutazione e dei percorsi di presa in carico.

Di fatto i servizi di LTC sono articolati in diversi ambiti di intervento: prevenzione, riabilitazione di comunità e Reablement (orientati a riguadagnare il più possibile l'indipendenza funzionale compromessa da un qualsiasi evento), aiuto domiciliare, case e servizi residenziali per anziani ed altre misure tra cui assistenza personale, supporto economico.

In Danimarca si garantisce un welfare costituito da servizi abitativi e residenziali usufruiti per il 6% della popolazione over 65. I servizi domiciliari raggiungono oltre il 30% di loro, mentre il 20% degli over 75 riceve almeno una visita preventiva all'anno e tutti gli anziani possono contare su un case-manager di riferimento e su varie forme di supporto economico o di servizio. I cittadini di età superiore ai 65 anni possono richiedere una stanza all'interno di una casa di cura. Tutte le soluzioni residenziali appartengono al settore dell'Housing sociale, tra cui le Nursing Homes, equiparabili alle rsa italiane. Queste strutture devono rispettare le normative locali, basate sulla qualità costruttiva e la sostenibilità ambientale; sono caratterizzate da una camera con bagno, una cucina condivisa, correlate da aree di servizio e sistemi di chiamata attivi 24h su 24h nei casi più gravi di disabilità. L'affitto di una stanza all'interno di queste strutture è di circa 1500 DKK, che può variare in relazione al reddito, alla dimensione della stanza e ai costi di gestione della struttura stessa; il pagamento di questa somma è detratto automaticamente dalla pensione della persona che usufruisce questo servizio²⁴.

Tutta una serie di investimenti in servizi residenziali e abitativi hanno permesso che gli anziani che lo desiderano possono trascorrere la loro vecchiaia nella loro abitazione, scegliendo l'assistenza di un familiare, che viene registrato al Comune come care-giver, oppure da un soggetto estraneo pubblico o privato.

7.2.I sussidi per le famiglie

7.2.1. Il congedo parentale

I danesi possono richiedere l'indennità del congedo parentale per gravidanza, parto e anche in caso di adozione. Per poter usufruire di questo sussidio è necessario aver avuto un legame con il mercato del lavoro quindi essere un salariato, lavoratore autonomo o disoccupato; l'indennità di base è pagata dallo Stato e se il contratto di lavoro lo prevede, i lavoratori dipendenti percepiscono la retribuzione totale o parziale.

Il lavoratore dipendente ha diritto al sussidio se ha lavorato il giorno prima o il primo giorno di congedo, ovvero deve aver lavorato 160 ore negli ultimi quattro mesi prima del congedo e in almeno tre di questi, 40 ore al mese; l'importo del sussidio è in relazione alla situazione economica e se riceve la retribuzione in modo totale o parziale. Il lavoratore autonomo deve invece aver lavorato l'ultimo mese e per almeno i sei mesi precedenti ed almeno metà delle ore totali settimanali.

I genitori hanno diritto combinato al congedo di maternità e di paternità per un totale di 52 settimane, dove le quattro settimane prima del parto e le successive quattordici spettano alla madre, al padre due settimane dopo il parto; le rimanenti vengono ripartite tra i due genitori in base alle loro necessità ma devono essere necessariamente richieste entro il compimento del nono anno d'età del bambino²⁵.

7.2.2. Gli assegni familiari

In Danimarca viene assegnato un sussidio per i figli e per i giovani, la cui erogazione è automatica per i cittadini danesi, invece per coloro che sono cittadini europei ma che vivono nel Paese devono farne richiesta. I requisiti necessari sono: vivere in Danimarca, essere minori di 18 anni e non essere sposati. Il sussidio lo ricevono tutti da 0-17 anni e diminuisce all'aumentare dell'età. L'assistenza all'infanzia, soprattutto per i genitori che hanno necessità di lavorare, si basa sulla possibilità di richiedere un posto all'asilo nido, che deve

²⁴ international.kk.dk/live/healthcare/elderly-care-and-home-care/nursing-homes-for-the-elderly

²⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4487>

essere assegnato entro i tre mesi dalla sua richiesta; questo servizio è riconosciuto dalle 26 settimane del bambino fino all'età scolare. Asili, materne, centri di assistenza: le possibilità per chi mette al mondo un bambino sono molteplici e quasi tutte pubbliche e totalmente gratuite. D'altra parte vi è anche l'assegno di cura per i figli fino a tre anni di età che non vengono mandati all'asilo, corrispondente di circa 510 euro al mese per ogni bambino, mentre per i figli che hanno superato i tre anni è di 350 euro. Tale sussidio viene pagato per un periodo massimo di un anno e una famiglia con più figli minori può arrivare a ricevere un contributo massimo di 1400 euro al mese. A queste cifre vanno aggiunte quelle dell'assegno per la prole (fino al compimento del 18mo anno di età) che sono di 110 euro al mese per un figlio, 215 euro per due e 325 euro per tre. Previsto anche un benefit per i figli, cioè un assegno che scatta in automatico e prevede 600 euro a trimestre per i piccoli da 0 a 2 anni, 475 euro dai 3 ai 6 anni, 374 euro dai 7 ai 14 anni e 125 euro fino ai 18 anni. Le misure aumentano se il genitore è single (per ragioni non solo personali, ma nel caso di padre sconosciuto o il genitore è vedovo), oppure se ha due figli a carico. Se si decide di assistere il bambino a casa prima dei tre anni, il governo prevede un ulteriore sussidio pari a 342 euro per il primo figlio e 102 euro al mese per ogni ulteriore bambino sotto i 3 anni. Stesso discorso per chi sceglie l'assistenza privata in età prescolare, supportata da un assegno di 174 euro al mese per bambino, senza distinzioni di reddito, e da ulteriori aggiunte in caso di reddito minimo. Anche in questo caso gli sconti fiscali rappresentano una buona fetta di aiuti. Per le prestazioni di assistenza familiare, infatti, è prevista una deduzione del 20% sul costo dei singoli servizi, fino a massimo 2400 euro a persona all'anno²⁶.

7.3. Il “bonus” studenti

Il sussidio statale danese SU, ovvero *Statens Uddannelsesstøtte*, è rivolto agli studenti universitari danesi e anche ai cittadini europei che decidono di studiare in Danimarca; nel 2021 il SU ammontava a 6166 DKK, ovvero circa 820 euro lordi. Per ottenere questa borsa di studio è necessario avere un lavoro part time di almeno 10-12 ore.

Il finanziamento non deve essere ripagato nel caso di abbandono degli studi. Ci sono diversi requisiti per ricevere questo compenso, tra cui l'essere cittadino danese o europeo, studiare all'università full time e avere un lavoro part time con uno stipendio non superiore alle 13375 corone danesi²⁷. Per coloro che sono particolarmente meritevoli verrà assegnato un ulteriore finanziamento. Lo studio in Danimarca non è soggetto al versamento di alcuna tassa per lo studente. Guardando all'aspetto meramente pratico, ogni ragazzo/a riceve circa 820 euro lordi mensili, qualora debba anche sopportare le spese di un alloggio; la cifra cala invece nel caso in cui viva ancora con i genitori. Si tratta dunque di un modo per evitare che il percorso universitario si prolunghi per troppo tempo, dovendo gestire anche un lavoro. Al tempo stesso si spingono i giovani verso una propria autonomia, lasciando il nido familiare molto presto²⁸.

7.4. Il sussidio di disoccupazione.

In Danimarca per quanto riguarda il sussidio di disoccupazione, non si ha un'assicurazione di disoccupazione obbligatoria, ma al contrario, essa è volontaria. Pertanto è responsabilità di ogni cittadino, iscriversi ad uno dei fondi assicurativi esistenti. I fondi per la disoccupazione sono comunemente noti in Danimarca come *A-kasse* e solitamente vengono amministrati dai sindacati. Una *A-kasse*, non è altro che un fondo di assicurazione contro la disoccupazione che garantisce alle persone un sostegno finanziario in caso di disoccupazione. Per avere diritto alle indennità di disoccupazione, si deve quindi entrare a far parte di uno dei ventisette fondi assicurativi privati e approvati dallo stato. L'adesione ai fondi assicurativi contro la disoccupazione comporta il versamento di una percentuale di contributi obbligatori (membership contribution), attraverso il versamento

²⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPageId=4485>

²⁷ <https://blog.lae-edu.it/studiare-in-danimarca-borse-di-studio/>

²⁸ <https://siviaggia.it/notizie/danimarca-universita-gratis/227565/>

di una quota fissa, indipendente dal livello attuale di disoccupazione o dal rischio specifico associato ad ogni fondo individuale di assicurazione.²⁹

Per poter beneficiare dell'indennità di disoccupazione (sia la prima volta che nei casi successivi), un lavoratore deve risultare iscritto ad una cassa assicurativa per almeno un anno ed essere stato occupato per almeno 52 settimane (full-time) nei 3 anni precedenti.

Inoltre, il beneficio è subordinato alla ricerca attiva di lavoro ed è soggetto alle regole stabilite nell'ambito delle politiche per l'occupazione. Il disoccupato deve pertanto essere registrato come "lavoratore in cerca di occupazione" presso i Servizi pubblici per l'impiego (PES) e risultare di conseguenza "disponibile" al lavoro. Un soggetto disoccupato da più di 3 mesi, deve accettare un'offerta di lavoro "congrua", mentre la partecipazione a percorsi di formazione o ad esperienze lavorative non determina l'estensione del periodo massimo di beneficio dell'indennità.

Nel mercato del lavoro danese, le agenzie attive di politica del mercato del lavoro, hanno giocato un ruolo molto importante, facendo da intermediari tra datori di lavoro e persone in cerca di impiego.³⁰

Pertanto queste agenzie, hanno avuto particolare successo nell'aiutare i gruppi economicamente svantaggiati ad entrare nel mercato del lavoro attraverso la formazione pre-assunzione, la ricerca di lavoro, la scrittura di CV e "prove di lavoro" sovvenzionate, che consentono ai datori di lavoro e ai dipendenti di misurare il successo futuro dei candidati nella posizione desiderata.

Bisogna aggiungere però che una piccola parte dei lavoratori danesi non risulta essere iscritta a nessuna cassa assicurativa. Questo può avvenire per una precisa scelta del lavoratore, oppure perché non si posseggono i requisiti minimi di accesso richiesti dai singoli fondi. I soggetti accedono tuttavia ad un beneficio economico di tipo assistenziale ovvero l'assistenza pubblica. A questo tipo di sussidio, in generale destinato ai soggetti giudicati inabili al lavoro (a causa di malattie o disabilità, oppure con problemi personali o di inserimento sociale), accedono anche i disoccupati che perdono il beneficio alle indennità erogate ed i giovani privi di formazione professionale.³¹

In sostanza le riforme danesi, si sono concentrate sulla lotta alla disoccupazione, ma anche sul miglioramento della qualità dei provvedimenti e delle prestazioni dei centri di assistenza al lavoro. In aggiunta i programmi di attivazione nel mercato del lavoro, hanno comportato un miglioramento soprattutto per i giovani danesi, di trovare un impiego e quindi di prevenire la disoccupazione.³²

8. Il settore di produzione.

La Danimarca ha un'economia diversificata: un misto di agricoltura, servizi ed industria; il settore dei servizi contribuisce per oltre il 60% del PIL e l'economia danese si basa principalmente sulle risorse umane.³³

8.1. Il settore primario.

L'agricoltura è stata infatti alla base dei loro successi economici e ancor oggi essa, sebbene non abbia più la funzione importante di un tempo, rimane un fattore essenziale del benessere danese e dal punto di vista organizzativo è tra le più avanzate del mondo. Infatti è ad oggi altamente specializzata e meccanizzata con un numero di addetti limitati. Basata all'origine soprattutto sulla coltivazione dei cereali tra cui orzo, frumento, segale e avena. L'attività ha assunto sin dall'inizio un'organizzazione cooperativistica, ovvero si sono costituite delle cooperative di medi e piccoli coltivatori. La produzione, in particolare quella di cereali, non è solo per il fabbisogno interno ma anche per l'esportazione.

²⁹ Tratto dal sito: bancadati.italialavoro.it: Politiche Passive del lavoro in Europa

³⁰ Tratto dal sito : en.wikipedia.org: Unemployment benefits in Denmark

³¹ Tratto dal sito: bancadati.italialavoro.it: Politiche Passive del lavoro in Europa

³² Tratto dal libro a cura di: Hans Peter Blossfeld, Dirk Hofacker, Roberto Rizza, Sonia Bertolini: *Giovani, i perdenti della globalizzazione? Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia*

³³ <https://alphatrad.dk/en/news/largest-industries-denmark>

Molti prodotti sono al servizio dell'allevamento, anch'esso molto sviluppato soprattutto quello di bovini per la produzione lattiera e di carni (soprattutto produzione di insaccati) esportati in Germania. Alcuni centri invece vivono principalmente grazie alla pesca.

8.2. Il settore secondario

Non è più sull'agricoltura e sulla zootecnia, nonostante i forti aiuti che lo Stato riceve in tali ambiti dall'UE, che il Paese può contare per mantenere il proprio altissimo livello economico, bensì sull'industria.

I settori industriali tradizionali sono quello alimentare legato all'agricoltura e alla zootecnia; l'industria alimentare comprende: numerosi caseifici, complessi conservieri, zuccherifici e birrifici: internazionale è la birra danese (Carlsberg e Tuborg), largamente esportata. In funzione dell'agricoltura si è particolarmente sviluppata, tra le industrie chimiche, quella dei fertilizzanti, ma il Paese produce anche acido solforico, soda caustica, materie plastiche, resine ecc. La Danimarca si è anche dotata di una buona industria di base per quanto riguarda la siderurgia che fornisce discreti quantitativi di acciaio e ghisa e di una metallurgia che raffina alluminio, piombo e zinco. L'industria metalmeccanica è essenzialmente al servizio del settore navale, con principali cantieri a Copenaghen, quindi a Helsingør, Svendborg, Ålborg, ma produce altresì macchinari e mezzi di trasporto di vario genere.

Il settore energetico danese svolge un ruolo significativo per il Paese: l'energia a carbone copre il 21,6% del fabbisogno energetico totale nazionale, il 33% è dato dal petrolio, il 18% proviene invece dal gas naturale e il restante 27% è coperto da fonti energetiche rinnovabili come biomasse, energia solare, eolica e geotermica³⁴. Si estraggono modesti quantitativi di lignite e dal Mare del Nord il petrolio, ed estrazione di risorse minerarie tra cui zolfo e minerali di ferro³⁵.

8.3. Il settore terziario.

Il settore terziario è caratterizzato principalmente dal commercio, ragion per cui la funzione dei porti è fondamentale sia per i traffici interni sia per quelli con l'estero; la Danimarca dispone di una buona marina mercantile e Copenaghen è il più attivo scalo marittimo. Il commercio estero è molto sviluppato e l'interscambio avviene principalmente con la Germania e la Svezia.

Nel 2020 le esportazioni della Danimarca sono rivolte per il 52% all'interno dell'UE (Germania 14% e Svezia 9%), mentre al di fuori dell'UE sono dirette verso gli Stati Uniti (11%).

Le importazioni provengono al 69% dagli Stati membri dell'UE (Germania 22%, Svezia 13% e Paesi Bassi 9%), mentre dal di fuori dell'UE l'8% proviene dalla Cina³⁶.

Si esportano carni, prodotti caseari e zootecnici in genere, pesce ecc. e ad oggi si sono aggiunti, in misura sempre crescente, macchine, reattori nucleari, caldaie e prodotti farmaceutici che coprono il 29% delle esportazioni totali, oltre alle costruzioni navali³⁷. Il turismo è diretto soprattutto a Copenaghen; i visitatori provengono principalmente dalla Germania, dalla Svezia, Norvegia e Paesi Bassi.³⁸

³⁴ <https://www.worldatlas.com/articles/what-are-the-biggest-industries-in-denmark.html>

³⁵ <https://www.worldatlas.com/articles/what-are-the-biggest-industries-in-denmark.html>

³⁶ <https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/denmark>

³⁷ <https://tradingeconomics.com/denmark/exports-by-category>

³⁸ <https://www.worldatlas.com/articles/what-are-the-biggest-industries-in-denmark.html>

9. Le relazioni industriali

Members per 31.12

Sex:



Fonte: Statistics Denmark

Il modello sindacale danese prevede un accordo tripartito, che include le organizzazioni dei datori di lavoro, i gruppi sindacali e il Governo. Quest'ultimo collabora con le parti sociali su aspetti come i sussidi di disoccupazione, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e l'istruzione.

9.1. I contratti collettivi.

I datori di lavoro e i lavoratori sono organizzati in associazioni e sindacati, che rappresentano gli interessi generali delle parti nelle negoziazioni sui contratti collettivi. La retribuzione e l'orario di lavoro sono regolati principalmente da contratti collettivi o contratti di lavoro individuali. Non esiste un salario minimo legale in Danimarca. Lo Stato tende a ridurre al minimo gli interventi nel mercato del lavoro, lasciando alle parti sociali il compito di negoziare sugli accordi. Il tasso di adesione sindacale è circa del 70%, uno dei più alti in Europa, ma varia in base al settore; i contratti collettivi coprono il 100% dei dipendenti del settore pubblico, il 73% di quelli del settore privato e l'87% dei dipendenti che lavorano per aziende che sono membri della Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA). L'adesione maschile e femminile al sindacato è in continuo aumento. In relazione ai dati forniti da *Statistics Denmark* le donne iscritte ai vari sindacati risultano 975.082, mentre per gli uomini aderenti sono 928.622 per un totale di 1.903.704 membri.

9.2. Il sindacato e lo sciopero

In Danimarca nel settore privato la contrattazione collettiva si basa su un accordo generale tra la Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) e la Confederazione danese dei sindacati (³⁹LO). Il primo è composto da 14 organizzazioni del settore privato, che rappresentano più di 25.000 aziende che impiegano il 30% della forza lavoro totale, mentre il secondo è il più grande organismo sindacale danese. È composto da 64 sindacati con più di un milione di persone iscritte, ed è riconosciuto come il più rappresentativo sia nel settore pubblico che nel settore privato. Questo accordo generale si basa sulla durata e la risoluzione del contratto collettivo, il diritto di intraprendere azioni sindacali collettive e il ruolo dei rappresentanti sindacali. Il sindacato 3F, ovvero United Federation of Danish workers, è il più noto in Danimarca, con il maggior numero di posti di lavoro in cui vigono contratti nazionali. Esso garantisce differenti forme assicurative per i lavoratori, partecipa attivamente all'educazione professionale e supporta i cittadini nella vita quotidiana. L'adesione al sindacato non è obbligatoria per legge e la scelta dell'associazione sindacale dipende dalla formazione e dal posto di lavoro.⁴⁰

Una caratteristica del sistema sindacale danese è l'obbligo di garantire la pace, come sancito nell'Accordo Generale. Durante la fase di rinnovo dei contratti collettivi è considerato illegale proclamare uno sciopero, tuttavia le parti conservano il diritto di intraprendere un'azione sindacale se non riescono a concordare sulla proroga⁴¹.

La Danimarca è uno dei paesi in cui la partecipazione a una manifestazione legale provoca l'interruzione del rapporto di lavoro. Per tutelare i lavoratori da questa conseguenza vengono siglati degli accordi tra sindacati e datori di lavoro, che includono una clausola che obbliga gli scioperanti a riprendere il proprio lavoro. Se lo sciopero è sostenuto dal sindacato, i manifestanti ricevono una remunerazione, prelevata dai fondi per lo sciopero messi a disposizione dall'associazione⁴².

Lo sciopero deve essere approvato dal 75% dei votanti dell'organizzazione che lo ha indetto; inoltre è obbligatorio dare due preavvisi, uno 14 giorni prima dell'inizio dell'azione collettiva e l'altro 7 giorni prima. Il sistema danese registra un'alta percentuale della forza-lavoro sindacalizzata, poiché è contraddistinto da una forte impronta socialista, che assicura una qualità elevata di benessere socio-economico.

Sussiste una variazione tra i vari settori e i dipendenti: la protezione dell'occupazione tende ad essere più liberale nel settore privato, soprattutto nei lavori in cui viene richiesta una certa manualità, mentre sono meno liberali nel settore pubblico, dove vi sono barriere amministrative in relazione all'assunzione e al licenziamento. La contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale nella "flexicurity" danese, che garantisce flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro.⁴³

L'industria manifatturiera ha una quota di sindacalizzazione molto ridotta, e in Danimarca ci sono meno iscritti ai sindacati nel settore del manifatturiero che nella sanità o nell'istruzione (registra una netta diminuzione dal 90% al 68% nel periodo 1980-2017). Questo perché i sindacati hanno perso la maggior parte degli iscritti a causa del calo dell'occupazione nell'industria.

³⁹ 3F.dk

⁴⁰ The labour market in Denmark - bm.dk

⁴¹ The foundation and dynamics of the Danish Labour Market - akademikerne.dk

⁴² La disciplina dello sciopero - European Trade Union Institute for Research - etui.org

⁴³ Denmark: Flexicurity and industrial relations - Eurofound

Un calo notevole dell'adesione sindacale è stato registrato tra i giovani, dovuto ai cambiamenti nei sistemi di assicurazione contro la disoccupazione - proprio gestita dai sindacati.

Per quanto riguarda la questione dei migranti, i lavoratori nazionali hanno in media 1,1 volte in più di probabilità di aderire a un sindacato rispetto ai lavoratori stranieri, e l'abbassamento del tasso di sindacalizzazione è sempre dovuto al sistema di assicurazione contro la disoccupazione.⁴⁴

Conclusioni

La Danimarca è un paese del Nord Europea molto sviluppato, in quanto permette, grazie al peculiare sistema socio-economico, un'ampia gamma di sussidi e aiuti che garantiscono un elevato livello di partecipazione femminile. Prendendo in considerazione il mercato del lavoro, questo è uno tra i Paesi maggiormente competitivi, al cui interno si riscontra un alto tasso di mobilità. In Danimarca i giovani hanno più possibilità di entrare nel mondo del lavoro grazie ad una formazione scolastica e professionale costruita in collaborazione con le aziende per soddisfare le esigenze di quest'ultime.

Emerge dall'analisi dei tassi di disoccupazione sia per genere che per età, che la fascia più colpita dalla disoccupazione è quella giovanile di età compresa tra i 15 e 34 anni in particolar modo le percentuali più alte, secondo alcuni studi, si registrano per coloro in cerca del primo impiego⁴⁵. Inoltre i giovani che sono entrati nel mercato del lavoro durante la recessione economica, hanno avuto meno possibilità di ottenere un primo impiego rispetto a coloro che sono entrati durante la fase di ripresa economica. Bisogna però aggiungere che l'istruzione nel corso degli anni ha ridotto il rischio di disoccupazione, infatti un titolo di studio più elevato e una formazione professionale di media o lunga durata si sono dimostrati alquanto efficaci nel mantenimento del posto di lavoro e nella protezione della disoccupazione.

In conclusione la Danimarca offre un miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata rispetto ad altri paesi europei, un eccellente clima imprenditoriale e uno stato sociale efficiente, tanto da essere divenuta nel tempo una destinazione piuttosto allettante.

⁴⁴ I sindacati in transizione - ILO

⁴⁵ Tratto dal libro a cura di : Hans Peter Blossfeld, Dirk Hofacker, Roberto Rizza, Sonia Bertolini: Giovani i perdenti della globalizzazione? Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia

