

podarce. W Danii istnieje jeden z najniższych w świecie stosunek średnich 20% najwyższych dochodów do 20% najniższych dochodów. Wynosi on 3,2 i jest zdecydowanie poniżej przeciętnego wskaźnika w UE (4,8).

Poziom nakładów na zabezpieczenie społeczne należy do najwyższych w UE (29,4% PKB, a np. Irlandia – 14,7%). W 1960 r. jedynie 189 tys. (6%) osób żyło z różnych transferów, natomiast obecnie około 30% dorosłej populacji.

Statystyki odnotowują, iż w Danii żyje 320 tys. imigrantów i 93 tys. ich potomków, którzy stanowią 7,7% ogółu ludności. Dania w przeszłości ograniczała dostęp obcej siły roboczej, bojąc się perturbacji na rynku pracy.

Według World Economic Forum państwo duńskie znajduje się w pierwszej piątce najbardziej konkurencyjnych gospodarek – obok USA, Finlandii, Szwecji i Tajwanu. Nakłady na badania i rozwój są wysokie i wynoszą 2,2% PKB. Dania zaangażowana jest w badania nad najnowszymi technologiami przetwórstwa rolno-spożywczego, informatycznymi i telekomunikacyjnymi. Zmiany podstawowych wskaźników makroekonomicznych Danii w latach 1991–2002 przedstawia tab. 1.

Tabela 1. *Makroekonomiczne wskaźniki gospodarki w latach 1991–2002 (w %)*

Wyszczególnienie	1991	1992	1993	1995	1997	2000	2001	2002
Tempo wzrostu GDP	1,1	0,6	0,0	2,8	3,0	2,9	1,4	1,6
Ludność czynna zawodowo	-0,6	-0,8	-1,5	1,3	1,2	0,5	0,4	-0,7
Wydajność pracy	1,7	1,4	1,5	1,5	1,7	2,4	1,1	2,3
Wskaźnik inflacji (CPI)	2,2	2,0	0,9	2,0	1,9	2,7	2,3	2,4

Źródło: Eurostat.

Celem artykułu jest przedstawienie funkcjonowania rynku pracy w Danii w latach 1990–2002. Scharakteryzowano rozwój zatrudnienia, a także zmiany w poziomie, dynamice, strukturze i natężeniu bezrobocia na tle UE. Ukazano szerokie spectrum aktywnej polityki rynku pracy oraz główne wyznaczniki duńskiego rynku pracy.

ZMIANY W ZATRUDNIENIU

W latach 90., podobnie jak w innych krajach UE, wystąpiły dwie odmienne fazy zmian w zatrudnieniu (tab. 2). W okresie dekonjunkury w latach 1990–1993 zarejestrowano spadek zatrudnienia z 2636 tys. do 2562 tys. (o 2,8%). Od 1994 r. następował systematyczny wzrost liczby pracujących do poziomu 2772 tys. w 2002 r. (135 tys. więcej niż na początku dekady). Odsetek pracujących mężczyzn (53,5%) jest wyraźnie korzystniejszy niż odsetek zatrudnionych kobiet (46,5%).

Wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15–64 lata obniżył się z 74,8% w 1990 r. do 72,1% w 1993 r., a następnie osiągnął poziom 75,9% w 2002 r. (UE – 64,3%) (tab. 3).

Tabela 2. *Zatrudnienie w latach 1990–2002 (w tys.)*

Wyszczególnienie	1990	1991	1993	1995	1997	2000	2001	2002
Ogółem	2636	2621	2562	2632	2693	2782	2792	2772
Mężczyźni	1423	1409	1368	1459	1465	1491	1494	1482
Kobiety	1213	1212	1194	1181	1228	1291	1299	1290

Źródło: *Employment in Europe 2003*, EC, Luksemburg 2004.

Tabela 3. *Wskaźnik zatrudnienia w latach 1990–2002 (w %)*

Wskaźnik zatrudnienia	1990	1991	1993	1995	2000	2001	2002
15–64 lata	74,8	74,2	72,1	73,4	76,3	76,2	75,9
15–24 lata	64,0	63,3	59,7	64,6	66,0	62,3	63,5
25–54 lata	83,4	82,7	80,4	81,3	84,2	84,4	84,1
55–64 lata	54,0	52,8	52,0	49,8	55,7	58,0	57,8

Źródło: *Employment in Europe 2003*, EC, Luksemburg 2004.

Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (80%, UE – 72,8%) jest zdecydowanie wyższy niż analogiczny u kobiet (71,7%, UE – 55,6%). Najwyższy wskaźnik zatrudnienia występuje w przedziale wieku 25–54 lata (84,1%, UE – 77,2%), a zdecydowanie niższe jego wartości notuje się wśród osób młodych (15–24 lata) – 63,5% (UE – 40,6%). Najmniej korzystnie kształtuje się sytuacja zatrudnieniowa osób starszych w wieku 55–64 lata. W tej kategorii wieku wskaźnik zatrudnienia wynosił 57,8% i był jednym z najwyższych w świecie (UE – 40,1%).

Przewiduje się, iż odsetek osób w wieku 18–59 lat w ogólnej liczbie ludności spadnie z 59% w 2002 r. do 52% w 2030 r. Liczba osób ponad oficjalny wiek emerytalny wzrosło z 800 tys. w 2002 r. do 1,1 mln w 2030 r., stanowiąc duże wyzwanie dla finansów publicznych państwa i rynku pracy. Od 1999 r. wiek emerytalny jest stopniowo obniżany z 67 do 65 lat. Proces ten miał się zakończyć w 2004 r.

Z 9,1% w 1991 r. do 7% w 2002 r. zmniejszył się w Danii odsetek osób pracujących na własny rachunek (UE – 14,6%). Około 20% zatrudnionych Duńczyków (UE – 18,1%) pracowało w niepełnym wymiarze czasu, natomiast ponad 90% ogółu zatrudnionych nie miało ustalonego okresu zatrudnienia w swoich umowach.

W Danii występuje duża płynność zatrudnienia. Według ostatnich badań współczynnik obrotu zatrudnionych wynosił 30%, co oznacza, iż każdego roku jeden z trzech duńskich pracowników ma nowego pracodawcę (współczynnik przyjęć – 33%, współczynnik zwolnień – 17%).

Charakterystyczne jest, iż w latach 1980–2000 geograficzna mobilność zdecydowanie wzrosła (o 50%). Duża mobilność pracowników powoduje, iż przeciętny czas zatrudnienia w jednym miejscu pracy wynosi około 8 lat, a to oznacza, iż Dania dość skutecznie rozwiązuje problem *mismatch*.

ZMIANY W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA

W latach 1990–2002 zaszły w Danii dość istotne zmiany w strukturze zatrudnienia (tab. 4). Odsetek pracujących w rolnictwie obniżył się z 5,4% do 3,5% (UE – 4,1%), natomiast w sektorze przemysłowym z 25% do 22,4% (UE – 25%). Dokonał się dalszy proces serwicyzacji gospodarki. Sektor usług zwiększył udział w zatrudnieniu z 69,7% do 74,1% (UE – 71,0%).

Tabela 4. *Sektorowa struktura zatrudnienia w latach 1975–2002 (w %)*

Sektory	1975		1985		1990		1995		2000		2002	
	D	UE	D	UE	D	UE	D	UE	D	UE	D	UE
Sektor I	9,8	11,1	6,7	8,3	5,4	6,7	4,6	5,0	3,6	4,3	3,5	4,1
Sektor II	31,5	39,5	27,9	34,4	25,0	33,2	24,5	27,6	23,1	25,8	22,4	25,0
Sektor III	58,7	49,4	65,4	57,3	69,7	60,1	70,9	67,5	73,3	69,9	74,2	71,0

D – Dania; UE – Unia Europejska

Źródło: *Employment in Europe 1999*, EC, Luksemburg 1999; *Employment in Europe 2003*, EC, Luksemburg 2004.

W latach 1997–2002 wśród osób pracujących w wieku 15–64 lata odnotowano spadek zatrudnienia w rolnictwie o 14%, w sektorze przemysłowym o 8,4% i wzrost zatrudnienia w usługach o 6,9%.

Dania ma wysoki odsetek zatrudnionych w *high technology* sektorach (11,2%, UE – 11,1), a także najwyższy w UE, obok Szwecji, udział zatrudnionych w *high education* sektorach (44,1%, UE – 33,6%).

POZIOM, DYNAMIKA I NATĘŻENIE BEZROBOCIA

Rozwój bezrobocia w Danii w istotnym stopniu był powiązany z postępowaniem technologicznym, restrukturyzacją i modernizacją gospodarki oraz zmianami koniunktury (tab. 5). W latach 1975–1985 wystąpił znaczny wzrost bezrobocia, które stało się istotnym problemem społeczno-ekonomicznym. Liczba pozostających bez pracy zwiększyła się z 95 tys. w 1975 r. do 197 tys. w 1985 r., a stopa bezrobocia wzrosła z 3,9% do 7,2%.

Tabela 5. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 1975–2002

Lata	Liczba bezrobotnych w tys.			Stopa bezrobocia w %		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
1975	95	52	41	3,9	3,6	4,0
1985	197	87	110	7,2	5,8	8,7
1990	205	104	101	7,2	6,8	7,6
1993	271	140	131	9,6	9,3	9,9
1995	188	86	102	6,7	5,6	8,1
2000	126	62	64	4,4	4,1	4,8
2002	129	68	61	4,5	4,4	4,6

Źródło: *Employment in Europe 1999*, EC, Luksemburg 1999; *Employment in Europe 2003*, EC, Luksemburg 2004.

W okresie stosunkowo korzystnej sytuacji gospodarczej w latach 1985–1990 liczba bezrobotnych kształtowała się na podobnym poziomie. Dopiero stagnacja (recesja) zwiększyła bezrobocie z 205 tys. w 1990 r. do 271 tys. w 1993 r., a stopa bezrobocia wzrosła w tym okresie z 7,2% do 9,6%. Kompleksowa reforma rynku pracy, połączona z reformą systemu podatkowego oraz intensywnym rozwojem gospodarczym, przyczyniły się do znacznego i trwałego ograniczenia tego niekorzystnego zjawiska. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się z 271 tys. w 1993 r. do 129 tys. w 2002 r., a stopa bezrobocia osiągnęła jeden z najniższych wskaźników wśród krajów UE – 4,5%. Stopa bezrobocia kobiet (4,6%) jest tylko nieznacznie wyższa niż mężczyzn (4,4%). Z kolei stopa bezrobocia młodzieży spadła z 12,8% w 1993 r. do 7,7% w 2002 r. (UE – 15,1%). Tylko 19,7% zarejestrowanych bezrobotnych poszukiwało pracy dłużej niż 12 miesięcy (UE – 40,2%).

Badania European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000 r.) wskazują, iż mniej niż jeden na dziesięciu zatrudnionych w Danii (9%) obawia się utraty pracy (najniższy poziom w UE), a 68% zatrudnionych sądzi, iż będzie łatwo znaleźć inną pracę, jeżeli stracą aktualnie wykonywaną (UE – 35%).

INSTYTUCJONALNE CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA RYNEK PRACY

Wymienia się następujące instytucjonalne czynniki wpływające na sytuację na rynku pracy: ochrona zatrudnienia, opodatkowanie pracy, wysokość i okres, na który przyznawane są zasiłki dla bezrobotnych, siła przetargowa związków zawodowych i stopień centralizacji negocjacji płacowych.

Dania należy, obok Wielkiej Brytanii i Irlandii, do krajów Unii Europejskiej o najniższym stopniu restrykcyjności ochrony zatrudnienia. Syntetyczny wskaźnik ochrony zatrudnienia EPL wynosi w Danii 1,5 i jest znacznie niższy niż przeciętny dla UE (2,4). Niska ochrona zatrudnienia wyraża się przede wszystkim stosunkowo niskim zabezpieczeniem pracowników przed zwolnieniami z pracy przez pracodawców. Nie ma wystarczających uregulowań ograniczających pracę w nadgodzinach. Podobnie brak jest przeszkód i ograniczeń w podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze. Uregulowania nowego konserwatywno-liberalnego rządu w 2002 r. zwiększyły wolność jednostek (*freedom package*) przy zawieraniu indywidualnych umów z pracodawcą. Spotkało się to ze znaczną krytyką związków zawodowych z racji odrzucenia zbiorowo uzgodnionych postanowień ograniczających pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Istotnym elementem prozatrudnieniowej polityki w Danii stały się reformy systemu podatkowego. Beneficjentem reformy stały się przede wszystkim grupy najniżej zarabiające. Udział osób otrzymujących niskie wynagrodzenie w Danii wynosi 6,5% (UE – 15%). Ograniczono również podatek od osób fizycznych, którego maksymalna stawka sięga 58%.

Ogólne opodatkowanie pracy jest relatywnie wysokie – 41,5% (UE – 37,5%). Największą część obejmuje podatek dochodowy od osób fizycznych (28,5%). Składka ubezpieczeniowa pracownika wynosi 1% i tylko 2,5% stanowi składka ubezpieczeniowa pracodawcy.

Jednostkowe koszty pracy w Danii należą – obok Szwecji i Niemiec – do najwyższych w Unii Europejskiej. Relatywnie niskie są natomiast tzw. koszty pozapłacowe, które wynoszą tylko 25% kosztów osobowych (Włochy – 96%, Belgia – 96%, Austria – 95%, Niemcy – 81%).

Duński model rynku pracy opiera się na trzech elementach: trójstronna współpraca, wysoki stopień uzwiązkowienia, negocjacyjność układów zbiorowych. Kooperacja ze społecznymi partnerami jest integralną częścią polityki rynku pracy (związki zawodowe, związki pracodawców i państwo). Z partnerami społecznymi konsultowane są wszystkie najważniejsze sprawy dotyczące płacy i warunków pracy oraz bezrobocia. Ponad 85% pracowników jest członkami związków zawodowych. Siła przetargowa związków zawodowych jest nadal znacząca, chociaż generalnie malejąca.

W Danii istnieje długa tradycja regulacji płacy i warunków pracy poprzez partnerstwo społeczne w formie negocjacji i układów zbiorowych. Negocjacje odbywają się zarówno na szczeblu centralnym (branżowym), jak i zakładowym (negocjacje w okresach dwuletnich).

PASYWNA POLITYKA RYNKU PRACY

W latach 90. wzrosły wydatki na politykę rynku pracy, na które Dania przeznaczą 4,5% PKB, w tym 1,5% PKB na aktywną politykę rynku i 3% na pasywne formy tej polityki (przede wszystkim na zasiłki dla bezrobotnych).

Duński system zasiłków dla bezrobotnych bazuje na dobrowolnych ubezpieczeniach od bezrobocia. W Danii działa 35 zalegalizowanych przez państwo towarzystw ubezpieczeniowych, do których należy blisko 2,4 mln członków. Są to prywatne instytucje mocno związane ze związkami zawodowymi. Oprócz Danii, podobne rozwiązanie funkcjonuje jedynie w Finlandii, Norwegii i Luksemburgu. System zasiłków dla bezrobotnych jest w przeważającym stopniu dofinansowywany z budżetu publicznego (wkład pracodawców – 17%, wkład pracowników – 15% ogółu wydatków na zasiłki).

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych nabywają osoby, które były członkami systemu przez minimum 12 miesięcy, lub osoby, które legitymują się przynajmniej 18-miesięcznym okresem edukacji lub szkolenia. Osoby te muszą wykazać się zatrudnieniem w wymiarze 37 godz. w ciągu przynajmniej 52 tygodni (w okresie trzech ostatnich lat).

Specjalne reguły dotyczą ludzi młodych, którzy nie ukończyli 25. roku życia i nie mają prawa do zasiłku. Po sześciu miesiącach szkolenia, a po jego ukończeniu – w przypadku niezalezienia pracy – mogą otrzymać zasiłek dla bezrobotnych.

W Danii występuje najwyższy w świecie wskaźnik kompensacji płac przez zasiłki. Wynosi on 90% dla najniższych płac. Dla osób, które zarabiają więcej, ten wskaźnik jest niższy niż 90%. Przeciętna stopa kompensacji wynosi około 65%. Zasiłek jest opodatkowany i nie ulega redukcji w okresie, na który został przyznany.

Tygodniowy czas pracy uprawniający do otrzymania zasiłku musi być krótszy od normalnego, przynajmniej o 7,4 godz. (w Niemczech osoba bezrobotna nie może pracować dłużej niż 15 godz. tygodniowo).

Stopień restrykcyjności systemu świadczeń dla bezrobotnych w Danii jest oceniany stosunkowo wysoko, chociaż znacznie niżej niż w Szwecji czy Holandii.

Pierwsza samowolna rezygnacja z pracy lub zwolnienie z winy pracownika powoduje wstrzymanie wypłaty zasiłku na okres 5 tygodni. Odmowa podjęcia proponowanej pracy przez urząd pracy jest karana wstrzymaniem wypłaty zasiłku na tydzień oraz całkowitym wstrzymaniem wypłaty przy drugiej i następnej odmowie.

Przepisy duńskie stanowią, że osoba długotrwale pozbawiona pracy i odmawiająca uczestnictwa w kursie dokształcającym, organizowanym przez urząd zatrudnienia, naraża się na utratę praw do zasiłku. Maksymalny okres przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych wynosi 4 lata. Okres ten dzieli się na pasywny, trwający rok, w ciągu którego bezrobotny powinien wykazać się pełną gotowo-

ścią do podjęcia pracy i poszukiwaniem pracy, oraz okres aktywny (3 lata) związany z aktywizacją bezrobotnego.

Od 1979 r. powstała w Danii możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury dla osób w wieku 60–67 lat. Przeprowadzono tzw. program I od 1980 r. i program II od 1984 r. Po 1993 r. przez kilka lat rozwijano możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Wprowadzono zasiłek przejściowy dla osób w wieku 50–60 lat. Osoba mogła otrzymać do 82% maksymalnego zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli zostawiła wolne stanowisko pracy.

Do pasywnych form wprowadzonych w latach 90. należały urlopy wychowawcze. Jeżeli osoba opiekowała się dzieckiem w wieku do 9 lat mogła otrzymywać – przez okres 8–52 tygodni – zasiłek dochodzący do 60% wysokości maksymalnego zasiłku dla bezrobotnych. Zwiększając restrykcyjność systemu, podniesiono wiek uprawniający do zasiłków z 16 lat do 18 lat i wymagany okres zatrudnienia z 26 tygodni do 52 tygodni. Zredukowano przeciętną stopę kompensacji zasiłków z 80% do 70%.

AKTYWNA POLITYKA RYNKU PRACY

Do głównych metod, form i programów aktywizujących bezrobotnych należy zaliczyć:

- programy edukacyjne i szkolenia,
- praktyki zawodowe, szkoleniowe u prywatnych lub państwowych pracodawców (subsydiowane),
- programy rotacyjne,
- indywidualne programy szkoleniowe dla osób długotrwale bezrobotnych i bezrobotnych o niskich kwalifikacjach,
- programy promujące samozatrudnienie,
- szerokie spektrum programów dla młodzieży,
- subsydiowane usługi pracy w domu (*home service*).

W latach 90. dokonała się decentralizacja polityki rynku pracy. W 1999 r. wprowadzono ustawowo narodowe lokalne partnerstwo i pełną integrację społecznych partnerów. W końcu lat 90. przeprowadzono dalsze restrykcyjne korekty w polityce rynku pracy, a mianowicie:

- ograniczono pobieranie zasiłków dla bezrobotnych do 4 lat,
- ograniczono przechodzenie na wcześniejsze emerytury, urlopy wychowawcze i inne,
- zmniejszono stopę kompensacji dla młodzieży do 50%,
- wytransferowano duży odsetek długotrwale bezrobotnych do systemu socjalnego,

ZAKOŃCZENIE

Programy polityki rynku pracy w Danii są ciągle modyfikowane w celu lepszego dopasowania do zmniejszających się społeczno-ekonomicznych warunków. Duński sukces nie jest przypadkiem,

ale efektem konsekwentnie wdrażanej kompleksowej polityki rynku pracy.

W 2002 r. i 2003 r. konserwatywno-liberalny rząd przedstawił nowe zasady polityki zatrudnienia, a także założenia – jeszcze bardziej restrykcyjne – dotyczące systemu zasiłków dla bezrobotnych. Ma to pomóc w realizacji nowych wyzwań demograficznych, cywilizacyjnych, a także postępującej globalizacji i przyczynić się do dalszego uelastycznienia rynku pracy.

Ocena rynku pracy w Danii wykazuje, iż – na tle innych w UE – odznacza się on dużą elastycznością. Do jego głównych cech i wyznaczników można zaliczyć:

- bardzo wysoki poziom aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet,
- wysoki wskaźnik zatrudnienia,
- wysoki odsetek pracujących w usługach,
- niska stopa bezrobocia,
- relatywnie niska prawna ochrona zatrudnienia,
- brak ustawowej płacy minimalnej,
- wysokie jednostkowe koszty pracy i niskie koszty poza-płacowe,
- niskie opodatkowanie pracodawców składką ubezpieczenia społecznego,
- wysoka stopa kompensacji zasiłków dla bezrobotnych i długi okres ich pobierania,
- wysoka restrykcyjność systemu zasiłków dla bezrobotnych,
- wysoki odsetek wydatków na aktywne programy rynku pracy,
- wysoki stopień partnerstwa społecznego na rynku pracy.

Dania już obecnie w pełni osiągnęła cele wytyczone w Strategii Lizbońskiej do 2010 r. (wskaźnik zatrudnienia ogółem – 75,9%, wskaźnik zatrudnienia kobiet – 71,7%, wskaźnik zatrudnienia osób starszych – 57,8%).

LITERATURA

- Auer P. (2000), *Employment revival in Europe. Small countries on the way to success*, ILO, Geneva.
- Employment in Europe* (1999), EC, Luksemburg.
- Employment in Europe* (2003), EC, Luksemburg.
- European Employment Observatory Review* (2002), Spring.
- Kiander J. (2003), *The Nordic Welfare State in the 1990 s. Consequences of Disinflation and Fiscal Consolidation in The Three Nordic EU Countries*, Ezoneplus Working Paper No. 13D, Supplement to Working Paper 13.
- Madsen P.K. (1999), *Denmark: Flexibility, security and labour market success*, Employment and Training Papers, No. 53. ILO, Geneva.
- Plougmann P., Madsen P.K. (2001), *Flexibility, employment development and active labour market policy in Denmark and Sweden in the 1990 s. New part-time legislation: Denmark* (2002), European Industrial Relations Review, nr 347.
- New labour market reforms. Denmark* (1999), European Industrial Relations Review, nr 305.