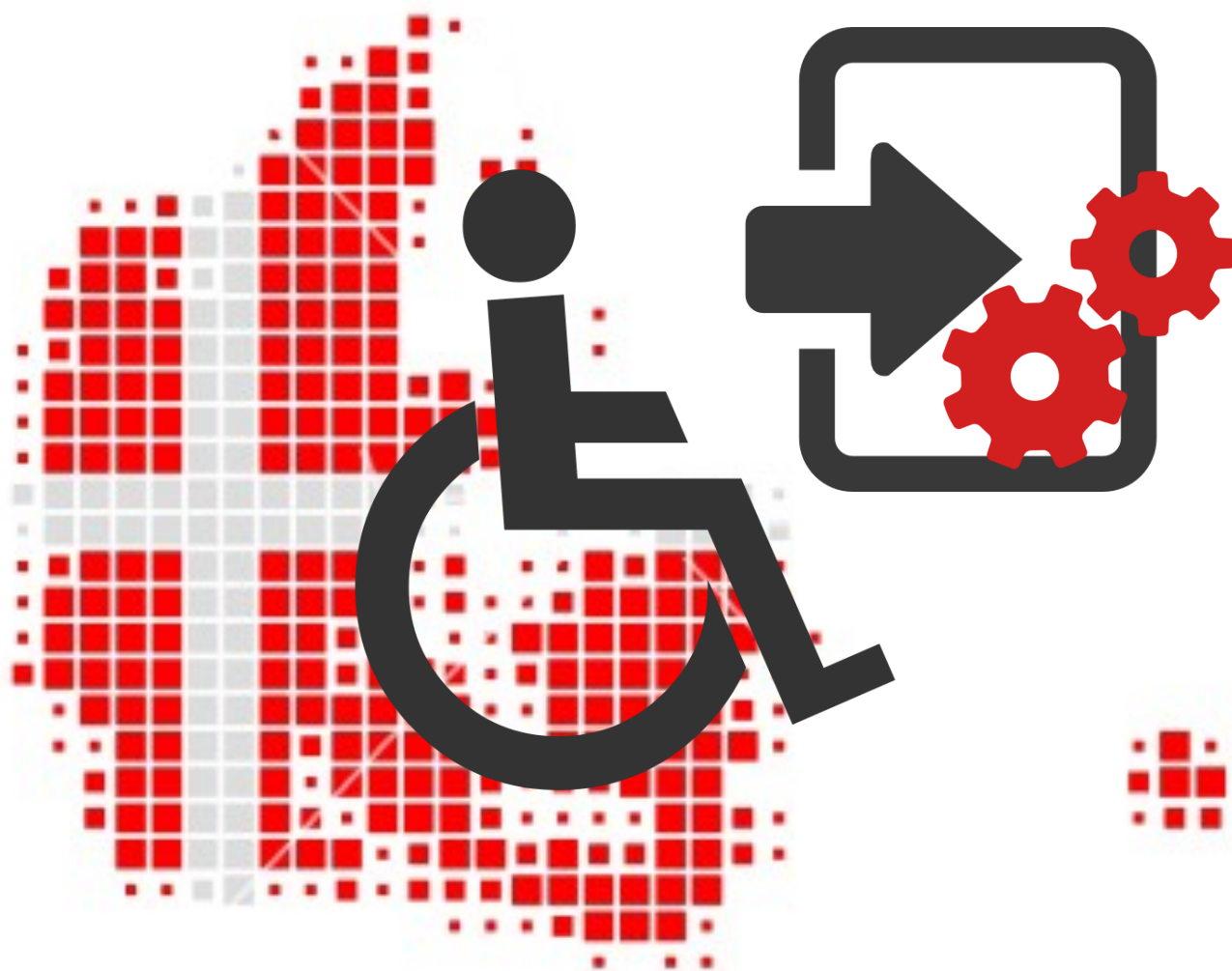


DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA DUŃSKIM RYNKU PRACY



BEST PRACTICES IN THE FIELD OF PROFESSIONAL
ACTIVATION OF DISABLED PEOPLE
IN THE DANISH LABOR MARKET



PWP „Przełamać bariery”

Projekt realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII
Promocja integracji społecznej, Działanie 7.4 Niepełnosprawni
na rynku pracy

Wprowadzenie	6
---------------------	---

Rozdział I

Duński rynek pracy	10
Gospodarka Danii	10
Charakterystyka rynku pracy	16
<i>Flexicurity</i> czyli duński „złoty trójkąt”	22

Rozdział II

Sytuacja osób niepełnosprawnych na duńskim rynku pracy	32
Prawo do pracy osób niepełnosprawnych	36
Praca i warunki zatrudnienia	40
Asystent zawodowy osoby niepełnosprawnej	44
Zatrudnienie wspomagane	46
Praca chroniona	48
Warsztaty pracy chronionej	52
Więź z otwartym rynkiem pracy	52

Rozdział III

Działalność JobCenter Aarhus w ramach „modelu duńskiego”	56
Odpowiedzialność JobCenter	58
JobCenter Aarhus	60
Charakterystyka modelu <i>wellBox</i> oraz <i>flexjob</i>	66
<i>WellBox</i> – aktywizacja bezrobotnych	66
<i>Flexjob</i>	74
<i>Sparejob</i>	79

Rozdział IV

JobCenter Aarhus – realizacja modelu w praktyce	82
Określenie predyspozycji osób niepełnosprawnych	82
Monitoring	88
Wsparcie eksperckie pracodawcy – dostosowanie do potrzeb niepełnosprawnych	90
Tworzenie programu społecznego umożliwiającego podjęcie pracy/stażu osobom niepełnosprawnym	92
Rola pracownika socjalnego	94
Mentoring	96
Mentor, asystent oraz pracownik socjalny – podział funkcji w procesie aktywizacji	98

Podsumowanie	100
---------------------	-----

Bibliografia	105
---------------------	-----

Introduction	7
Chapter I	
The Danish labor market	11
The Economy of Denmark	11
Characteristics of the labor market	17
Flexicurity of Danish "golden triangle"	23
Chapter II	
The situation of disabled on Danish labor market	32
The right to work for disabled people	37
Work and employment conditions	41
Professional assistant of person with a disability	44
Supportet work	47
Sheltered work	49
Sheltered workshop	53
The bond with the open labor market	53
Chapter III	
Activity JobCenter Aarhus according to "The Danish model"	57
The responsibility of JobCenter	59
JobCenter Aarhus	60
The characteristics of the model <i>wellBox</i> and <i>flexjob</i>	67
<i>WellBox</i> — activation of the unemployed	67
<i>Flexjob</i>	75
<i>Sparejob</i>	79
Chapter IV	
JobCenter Aarhus — implementation of the model in practice	83
Determine of the predispositions of disabled people	83
Monitoring	89
Expert support employers - adjusting the needs of disabled	91
Creating a social program allowing disabled to undertake the work/probation	93
The role of the social worker	95
Mentoring	97
Mentor, an assistant and a social worker - the division of functions in the process of activation	99
Summary	100
Bibliography	105

Dla osób niepełnosprawnych podjęcie pracy zawodowej oznacza nie tylko poprawę sytuacji materialnej, ale przede wszystkim wzrost poczucia własnej wartości – zatrudnienie, dla wielu z nich, jest formą terapii i powrotu do społeczeństwa.

Powszechnie uważa się, że osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans na zatrudnienie jak osoby pełnosprawne. Wynika to zarówno z mniejszej wydajności, jak i z ograniczeń co do możliwości objęcia wielu stanowisk pracy. Poza tym pracodawca, decydujący się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, zdaje sobie sprawę i wyraża tym samym gotowość na poniesienie dodatkowych kosztów, związanych głównie z adaptacją miejsca pracy, ale też z konsekwencją mniejszej wydajności pracownika. Stąd też w większości państw europejskich powstały systemy subsydiowania kosztów dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Obowiązek finansowania takiego stanowiska pracy został przeniesiony na państwo i finanse publiczne.

W Polsce, większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo. Tak zwany relatywny wskaźnik pracujących, czyli stosunek pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych, wynosi w Polsce 20,8, a w krajach Unii Europejskiej średnio 40,8 [7]

Państwa Unii Europejskiej są jednak odpowiedzialne za kreowanie i przestrzeganie polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W każdym z nich rozwiązania są inne, adekwatne do sytuacji społeczno – politycznej danego kraju. Zwiększenie aktywności, jeżeli chodzi o działania w dziedzinie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie, nastąpiło w drugiej połowie lat 90-tych XX wieku [8].

Obecnie liczba osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej wynosi około 50 mln – statystyki związane z osobami niepełnosprawnymi w różnych krajach są jednak trudne do porównania, gdyż obowiązują w nich różne definicje niepełnosprawności [7]. Do istotnej poprawy sytuacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych potrzebne jest, zgodnie z zaleceniami deklaracji madryckiej (2002), zaangażowanie wielu środowisk: władz państwowych i lokalnych, organizacji społecznych, pracodawców, przedstawicieli mediów, środowisk naukowych, nauczycieli, rodziców oraz samych osób niepełnosprawnych.

For disabled people taking up work means not only improving the material situation, but first of all increasing the self-esteem - employment, for many of them, it is a form of therapy and return to the society.

It is commonly believed that disabled people don't have the same employment opportunities as people without disabilities. This results from both, lower efficiency but also limitations of possibilities of applying for many jobs. In addition to, the employer that decides to hire a disabled person, realizes and shows willingness to cover additional costs mainly connected with adaptation of the workplace but also with the consequence of lower productivity of employee. Hence, in most European countries there have been formed systems of subsidizing costs for the employers hiring disabled people. The obligation of financing such jobs has been transferred to the state and public finances.

In Poland, the majority of disabled people is inactive. The so called relative indicator of employment, which means the ratio of working disabled people to working efficient people, in Poland is equal 20,8 and in the European Union the average is 40.8 [7].

However, the countries of European Union are responsible for creating and abiding the policy of employing disabled people. In each of these countries there are different solutions, adequate to its social and political situation. The increase of activity, in terms of activities of employment of disabled people in Europe, took place in the second half of the 90s of the twentieth century [8].

Presently, the number of disabled people in the European Union is about 50 millions – however the statistics, related to people with disabilities in different countries are difficult to compared, because different definitions of disability are used there. To a significant improvement of employment situation of disabled people is needed, according to the Madrid declaration (2002), the involvement of many groups: state and local authorities, social organizations, employers, the media, academics, teachers, parents and also disabled people.

Praktyka wskazuje, że trwające zmiany cywilizacyjne, także w zakresie rynku pracy, wymagają bardziej elastycznego podejścia ze strony instytucji go nadzorujących. Stąd też wzrosło w ostatnich latach w całej Europie zainteresowanie Danią i jej osiągnięciami w dziedzinie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Idea, aby zreformować rynki pracy na wzór i podobieństwo Danii jest dzisiaj rozpowszechniona wśród polityków i ekonomistów. Bez wątpienia Dania odniosła sukces mierzony zarówno poziomem bezrobocia, jak i zatrudnienia.

Z tych względów warto przyjrzeć się bliżej, jak działa duński rynek pracy i określić jakie rozwiązania można implementować na własny grunt. Ponieważ każde działanie zaczyna się od jednostki, a działania lokalne decydują o sukcesie całego kraju, warto czerpać z doświadczeń lokalnych instytucji rynku pracy.

W celu odpowiedzi na pytania „co z modelu duńskiego sprawdzi się w polskich realiach”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach projektu pt. PWP „Przełamać Bariery” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007 — 2013, podjął współpracę z Partnerem Ponadnarodowym – JobCenter Aarhus w Danii. Niniejsza publikacja jest wynikiem współpracy i wymiany doświadczeń. Przedstawia dobre praktyki Partnera na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych. Praktyki, które warto wdrożyć do polskich projektów.



The practice shows that the ongoing changes in civilization, in terms of labor market, require a more flexible approach of supervising its institutions. Therefore, in recent years in whole Europe there has been an increase of the interest in Denmark and its achievements in the field of professional activation of disabled people. The idea to reform labor market on the example of Denmark, presently is widespread among politicians and economists. Without a doubt, Denmark has been successful that is measured by both levels of unemployment and employment.

For these reasons, it is worth to take a closer look at how Danish labor market acts and to determine what solutions can be implemented on own field. Because every action starts from the individual and local activities decide about the success of the whole country, it's worth taking the experience of the local labor market institutions.

In order to answer the question "what from Danish model, can be implemented in Polish realities", the Voivodship Labor Office in Białystok, under the project PWP "Break the Barriers" within the framework of the Human Capital Operational Programme for the years 2007 - 2013 has started the cooperation with a Transnational Partner - The JobCenter Aarhus in Denmark. This publication is the result of cooperation and exchange of experiences. It presents good practices partner for the activation of the disabled people. The practices that should be implemented into Polish projects.

Rozdział I

Duński rynek pracy

W ostatnich latach coraz częściej i wyraźniej obserwuje się dążenie do zmian na rynkach pracy i w obrębie obowiązującego prawa pracy. Podstawowymi pojęciami stały się: elastyczność i ochrona. Dania wypracowała model oparty na tych właśnie priorytetach, którego niewątpliwą zaletą jest również integracja zawodowa osób niepełnosprawnych i wykluczonych zawodowo.

Aby w pełni zrozumieć mechanizm duńskiego rynku pracy, jego regulacje i wprowadzane rozwiązania, należy zapoznać się z głównymi aspektami sytuacji gospodarczej tego kraju. Gospodarka każdego kraju tworzy bowiem tło działań rządu i całego społeczeństwa.

Gospodarka Danii

Dania należy do grona sześciu najbogatszych państw Unii Europejskiej, z PKB per capita na poziomie 40 tysięcy euro [6, 4]. Jest też jednym z najdroższych państw Unii Europejskiej. Wysoki poziom rozwoju kraju wynika głównie z faktu, że jest to państwo o wysokim stopniu zaawansowania technologicznego i dobrze rozpoznanych niszach rynkowych. O potencjale duńskiej gospodarki decyduje wysoka specjalizacja, szczególnie w zakresie czterech obszarów: czystych (zielonych) technologii (około 15% eksportu), technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), nauk biologicznych (w tym farmacji, ochrony zdrowia i opieki nad osobami starszymi), przemysłu morskiego oraz, w coraz większym stopniu, przemysłu rozrywkowego (szczególnie filmowego) [4].

Gospodarka Danii jest nie tylko wysoko rozwinięta, ale także liberalna – szczególnie pod względem zasad rynkowych i praw człowieka. Opiera się na zasadach solidarności społecznej, gwarantuje równy dostęp i traktowanie obywateli w ramach świadczenia opieki medycznej, edukacji, kultury czy zabezpieczenia społecznego. Te elementy finansowane są z wysokich i progresywnych podatków.

Chapter I

Danish labor market

In the recent years, we can more often observe a trend of striving towards the changes on the labor markets and the law applicable within it. The basic ideas have become: the flexibility and protection. Denmark has developed a model based on these issues, that undoubted advantage is also the professional integration of disabled and professionally excluded people.

In order to fully understand the mechanism of Danish labor market, its regulations and implemented solutions, it's obligatory to get familiar with key aspects of the economic situation of this country. The economy of each country creates a background or the activities of the government and whole society.

The Economy of Denmark

Denmark is among the six richest countries in the European Union with a GDP per capita of 40,000 Euros [6, 4]. It is also one of the most expensive countries of the European Union. The high level of development of the country is mainly due to the fact that it is a country with a high level of technological advancement and well-identified market niches. About the potential of Danish economy determines high specialization, particularly in four areas: clean (green) technology (approximately 15% of exports), information and communication technologies (ICT), biological sciences (including pharmacy, health and care of the elderly), maritime industry and increasingly the entertainment industry (especially film) [4].

The Economy of Denmark is not only highly developed, but also liberal - especially in terms of market principles and human rights. It is based on the rules of social solidarity, ensures an equal access and treatment of citizens in terms of medical care, education, culture, or social security. These elements are financed with high and progressive taxes.

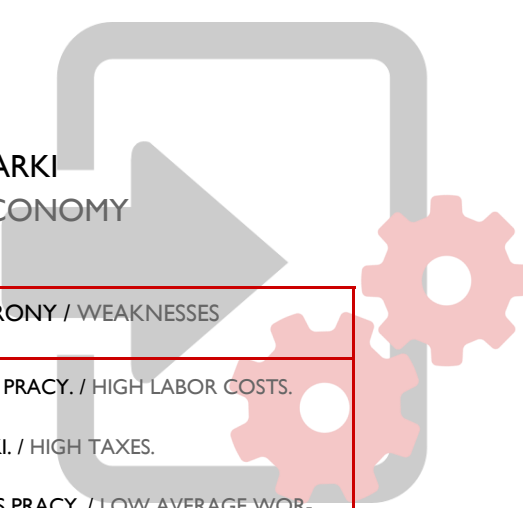
Motorem gospodarki, a jednocześnie elementem, który skutecznie ochronił kraj przed głębszą recesją były wcześniejsze rządowe programy wsparcia tzw. *kick start* czyli duże inwestycje publiczne (m. in.: realizowana budowa drugiej linii metra i budowa połączenia tunelowego z Niemcami, zamrożenie podatków od nieruchomości do 2010 roku, remonty mieszkań socjalnych, inwestycje energetyczne, umożliwienie jednorazowych odliczeń do 115% kosztów inwestycji firm oraz wypłata funduszy zgromadzonych na kontach wcześniejszych emerytur) [10].

Poziom bezrobocia w Danii jest stabilny i wynosił w kwietniu 2013 roku (wg duńskich statystyk) 6,2% (według danych EUROSTAT, bezrobocie w Dani wyniosło w tym czasie 7,2%) [4, 7]. Najnowsze dane wskazują ponadto, że w kwietniu 2014 roku stopa bezrobocia była najniższa od 2009 roku [3].

**NADRZĘDNYM CELEM PAŃSTWA POZOSTAJE UTRZYMANIE WYSOKIEGO POZIOMU DOBRO-
BYTU SPOŁECZNEGO.**

THE PRIMARY PURPOSE OF THIS COUNTRY IS TO MAINTAIN A HIGH LEVEL OF SOCIAL
WELFARE.

SILNE I SŁABE STRONY DUŃSKIEJ GOSPODARKI STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE DANISH ECONOMY



SILNE STRONY / STRENGTHS	SŁABE STRONY / WEAKNESSES
• ELASTYCZNY RYNEK PRACY O NISKIM STOPNIU REGULACJI. / FLEXIBLE LABOR MARKET WITH A LOW DEGREE OF REGULATION. • WYSOKA MOBILNOŚĆ PRACY. / HIGH LABOR MOBILITY. • WYSOKA MOTYWACJA PRACOWNIKÓW / HIGH MOTIVATION OF EMPLOYEES. • WYSOKI UDZIAŁ DOROSŁYCH W DALSZEJ EDUKACJI I SZKOLENIACH. / HIGH PARTICIPATION OF ADULTS IN FURTHER EDUCATION AND TRAINING. • DOBRZE FUNKCJONUJĄCE INSTYTUCJE DEMOKRATYCZNE Z BARDZO NISKIM POZIOMEM KORUPCJI [3]. / WELL FUNCTIONING DEMOCRATIC INSTITUTIONS WITH VERY LOW LEVELS OF CORRUPTION [3].	• WYSOKIE KOSZTY PRACY. / HIGH LABOR COSTS. • WYSOKIE PODATKI. / HIGH TAXES. • NISKI ŚREDNI CZAS PRACY. / LOW AVERAGE WORKING TIME. • NISKI POZIOM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI. / LOW LEVELS OF ENTREPRENEURSHIP. • W PERSPEKTYWIE KILKU LAT ODCZUWALNE BĘDĄ SKUTKI STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA [3]. / IN A FEW YEARS WILL BE VISIBLE THE EFFECTS OF AGING [3].

The driving force of this economy and at the same time the element that effectively protected this country from a deeper recession, had been earlier government supporting programs the so called *kick start* in other words large public investments (eg.: implemented construction of the second metro line and the construction of the connecting tunnel with the Germans, freezing property taxes to 2010, the renovation of social apartments, energy investments, enabling one-off cost deductions up to 115% of the cost of companies and payment funds deposited in the accounts of early retirement) [10].

The unemployment rate in Denmark is stable and was estimated in April 2013 (according to Danish statistics) 6.2% (according to EUROSTAT data unemployment in Denmark at that time was 7.2%) [4, 7]. Recent data also indicate that in April 2014, the unemployment rate has been the lowest since 2009 [3].



GLÓWNE WSKAŹNIKI MAKROEKONOMICZNE DANII
MAIN MACROECONOMIC INDICATORS OF DENMARK

	Jednostka unit	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
PKB GDP	mld / billion EUR	235,1	223,6	236,5	240,5	244,5	249,2
PKB (dynamika) GDP (dynamics)	%	-0,8	-3,8	1,3	1,1	-0,5	0,7
PKB <i>per capita</i> GDP <i>per capita</i>	tys. / thou- sand EUR	42,8	40,5	42,6	43,2	43,7	44,5
Nadwyżka budżetowa Budget surplus	% PKB / GDP	3,3	-2,7	-2,7	-2,0	-4,1	-1,7
Dług publiczny Public debt	% PKB / GDP	33,4	40,6	42,9	46,6	42,0	40,7
Inflacja (12 m-cy) Inflation (12 m-th)	%	3,4	1,3	2,3	2,8	2,4	1,3
Dynamika eksportu The growth of exports	%	2,8	-9,7	3,2	6,5	0,9	1,0
Dynamika importu The growth of imports	%	2,7	-12,5	3,5	5,6	2,5	2,0
Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Danii Foreign direct investment in Denmark	mld / billion EUR	121	131	147	160,5	-	-
Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Danii Foreign direct investment Denmark	mld / billion EUR	94	96	96	100,7	-	-
Bezrobocie (metodologia EU-ROSTAT) The unemployment rate (Eurostat methodology)	%	3,3	6,0	7,4	7,6	7,5	7,2

*Proгноза / Forecats

Źródło / Source: Ministerstwo Finansów Danii, Statistics Denmark, Narodowy Bank Danii / Finance Ministry of Denmark, Statistics Denmark, National Bank of Denmark

Charakterystyka rynku pracy

Dania jest zwolennikiem ścisłej współpracy w ramach Unii Europejskiej, wychodząc z założenia, że tylko otwarte i wolne rynki pracy oraz swoboda przepływu towarów i usług mają decydujące znaczenie dla dobra nie tylko własnego kraju, ale także całej Europy. To odważne podejście, wymaga więc rozwiniętych i sprawdzonych narzędzi regulujących politykę zatrudnienia.

Rząd Danii stoi na stanowisku, że podejmowana praca musi być wykonywana za takie wynagrodzenie i na takich warunkach, jakie w danym momencie obowiązują w kraju, stąd też warunki wynagrodzeń i zatrudnienia są w Danii określone w układach zbiorowych negocjowanych przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców.

Nadrzędna zasada stanowi, że dopóki uczestnicy rynku pracy – pracodawcy i pracownicy – są w stanie sami rozwiązywać powstające problemy, państwo stara się jak najmniej interweniować w regulacje dotyczące płac i warunków zatrudnienia. Zapewnia jednak sieć bezpieczeństwa socjalnego, a w przypadku bezrobocia – system mający pomóc w ponownym znalezieniu zatrudnienia. Na tym podziale zadań między państwem a pracodawcami i pracownikami opiera się duński rynek pracy.

Wypracowany w Danii mechanizm znany jest w Europie pod nazwą „modelu duńskiego”. Duńczykom udało się połączyć odpowiednią dynamikę finansową, wysoki odsetek zatrudnienia i zabezpieczenie socjalne. Podstawą tego modelu jest element *flexicurity* (elastyczny rynek pracy i zabezpieczenie socjalne) [12].

Model duński stwarza odpowiednią podstawę dla elastycznego rynku pracy. Opiera się na założeniu, że jego uczestnicy sami najlepiej rozumieją problemy tego rynku i że to oni są w stanie najsprawniej i najszybciej znaleźć ich rozwiązania i dostosować je do aktualnych okoliczności.

Characteristics of the labor market

Denmark is in favor of close cooperation in the structures of the European Union, starting from the assumption that only open and free labor markets and the flow of the goods and services are crucial for the good of not only for their own country but also for the whole Europe. This bold approach requires so, developed and proven tools regulating the employment policy.

Danish Government stands for the opinion that undertaken work must be carried out for such salary and on such conditions that at that time are in force in the country, hence the salary and employment conditions in Denmark are determined in collective systems negotiated by trade unions and employers' organizations.

The overriding principle is that as long as the participants of the labor market - employers and employees - are able to solve arising problems themselves, the state tries to intervene as little as possible in the regulations concerning the salaries and conditions of employment. It provides a social safety net, however, in the case of unemployment - a system designed to help in finding employment again. Danish labor market is based on this division of responsibilities between the state and employers and employees.

Developed in Denmark mechanism is known in Europe as "Danish model". Danes managed to combine proper financial dynamics, high proportion of employment and social security. The basis of this model is the element of *flexicurity* (flexible labor market and social security) [12].

The Danish model creates a good basis for a flexible labor market. It is based on the assumption that the participants themselves the best understand the problems of this market and that they are able to efficiently and quickly find their solutions and adapt them to current circumstances.

W tym modelu zasady ustalają partnerzy społeczni. Charakterystyczną cechą duńskiego rynku pracy są bardzo silne organizacje pracowników i pracodawców. Członkostwo w jednej z takich organizacji jest w Danii powszechne zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Około 75% zatrudnionych w Danii należy do związku zawodowego [1, 3]. Odsetek ten może wahać się w zależności od sektora gospodarki. Uczestnicy rynku pracy reprezentują znaczną większość pracodawców i pracowników, odgrywając decydującą rolę w określaniu warunków wynagrodzenia i zatrudnienia. Zgodnie z długoletnią tradycją, państwo stara się nie ingerować w regulowanie warunków płacowych i zatrudnienia, pozostawiając te kwestie do uzgodnienia samym uczestnikom rynku. Wynika z tego między innymi fakt, że w Danii nie ma ustawowej stawki płacy minimalnej [3]. Zamiast niej płace i warunki zatrudnienia są regulowane w ramach układów zbiorowych, negocjowanych między organizacjami związkowymi (zawodowymi) a organizacjami pracodawców.

In this model, the rules are determined by the social partners. A characteristic feature of Danish labor market are very strong organizations of workers and employers. Membership in one of these organizations in Denmark is widespread among both employees and employers. About 75% of employees in Denmark belongs to a trade union [1, 3]. This percentage may vary depending on the sector of the economy. The participants of the labor market represent a significant majority of employers and employees play a crucial role in determining the salary and employment. In accordance with a long tradition, the state is trying not to interfere in the regulation of wages and conditions of employment, leaving those issues for agreement by the market participants themselves. The result of this is the fact that in Denmark there is no statutory minimum salary rates [3]. Instead of this, the salary and conditions of employment are regulated by collective agreements negotiated between trade unions and employers' organizations.

NA KAŻDYCH CZTERECH PRACOWNIKÓW TRZECH NALEŻY DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO REPREZENTUJĄCEGO ICH INTERESY.

FOR EVERY FOUR PEOPLE THREE BELONG TO A UNION REPRESENTING THEIR INTERESTS.

„*DUCH WSPÓŁPRACY ZDECYDOWANIE DOMINUJE NAD DUCHEM KONFLIKTU*”

Inger Støjberg Minister Zatrudnienia / Minister of Employment

„*THE SPIRIT OF COOPERATION DOMINATES OVER THE SPIRIT OF CONFLICT*”



Układ zbiorowy jest zawartym przez dwie strony kontraktem regulującym warunki zatrudnienia obowiązujące dla pracowników konkretnego przedsiębiorstwa lub konkretnej branży. Stronę pracowniczą w układzie zbiorowym reprezentuje zawsze związek zawodowy. Pracodawca może występować jako indywidualny przedsiębiorca lub przedsiębiorstwo bądź też w ramach organizacji pracodawców.

Pracodawca objęty układem zbiorowym musi oferować określone w nim warunki pracy wszystkim pracownikom. Oznacza to, że osoby, które nie są członkami związku zawodowego, pracują na takich samych warunkach i za takie samo wynagrodzenie, co pozostali pracownicy danego przedsiębiorstwa. Uczestnicy rynku pracy są odpowiedzialni za przestrzeganie postanowień układów zbiorowych. Obowiązek ten mają również zagraniczne przedsiębiorstwa, które same zawierają układy zbiorowe lub są objęte układami zawartymi przez duńską organizację pracodawców, do której przystąpili.

Organizacje związkowe mogą wspierać swoje fundamentalne prawo do negocjowania układów zbiorowych poprzez wszczynanie sporów zbiorowych przeciwko pracodawcy. Odnosi się to również do zagranicznych pracodawców prowadzących działalność w Danii i delegujących swoich pracowników do pracy w tym kraju. Kolejnym wyróżniającym „model duński” elementem jest integracja społeczna czyli proces włączania osób/grup społecznych w główny nurt życia społecznego. Decydującym elementem tego procesu jest integracja zawodowa – w społeczeństwach uprzemysłowionych tożsamość jednostki oraz jej identyfikacja z grupą i społeczeństwem zależą od jej statusu na rynku pracy, pozycji zawodowej i ekonomicznej. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym bądź wykluczone to przede wszystkim te, które są pozbawione możliwości pracy, a tym samym tożsamości zawodowej i bezpieczeństwa materialnego. Jednym z elementów sukcesu „modelu duńskiego” jest aktywizacja osób niepełnosprawnych. W Danii zwiększenie możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne opiera się na prawie do pracy i zakazie dyskryminacji osób z niepełnosprawnością.

The collective agreement is concluded between the two sides by the contract regulating the conditions of employment applicable to the employees of a specific enterprise or a specific industry. The side of workers in a collective agreement is always represented by a union. The employer may be presented as an individual entrepreneur or a company or as the organization of employers.

The employer being in a collective agreement must offer defined working conditions for all employees. This means that people who are not members of the trade union, are working on the same conditions and for the same salary as other employees of this company. The participants of the labor market are responsible for abiding the decisions of collective agreements. This obligation concerns also foreign companies, which themselves create the collective agreements or are covered by collective agreements set by Danish employers' organizations, to which they have joined.

The trade union organizations can support their fundamental right for negotiating collective agreements by initiating instituting collective disputes against the employer. This also applies to foreign employers doing business in Denmark and delegating their workers to work in this country. Another distinctive element of "Danish model" is social integration so in other words the process of including people/groups into the mainstream of social life. A crucial element of this process is professional integration - in industrialized societies the identity of the individual and its identification with the group and society depend on its status on the labor market, employment and economic position. People at risk of social exclusion or excluded are primarily those that are excluded from jobs, and thus the identity of the professional and material security. One of the elements of the success of "Danish model" is the activation of disabled people. In Denmark, increasing the possibilities of working for people with disabilities is based on the right to work and the prohibition of discrimination against disabled people.

*NORMĄ JEST WSPÓŁPRACA, A SPORY SĄ ROZWIĄZYWANE WEDŁUG
WYPRACOWANYCH ZASAD.*

*THE NORM IS COOPERATION AND DISPUTES ARE SOLVED ACCORDING TO
DEVELOPED RULES.*

Flexicurity czyli duński „złoty trójkąt”

W ostatnich latach, w całej Europie, wzrosło zainteresowanie duńskim modelem elastycznego bezpieczeństwa, funkcjonującym na rynku pracy – *flexicurity*. Jest on prezentowany jako właściwa odpowiedź na problem tzw. podwójnego ograniczenia, z którym muszą się mierzyć wszystkie kraje, w kontekście globalizacji [5]. Z jednej strony pojawiają się postulaty większej elastyczności, podniesione przez przedsiębiorców, którzy uzasadniają je wyzwaniami stwarzanymi przez światową konkurencję, a z drugiej strony coraz głośniejsze są żądania większego bezpieczeństwa zgłaszane przez pracowników i społeczeństwo.

Duński sposób odpowiedzi na wspomniane „podwójne ograniczenie” nazywany jest przez wielu ekonomistów „ogniwem łączącym elastyczność i bezpieczeństwo” (*flexicurity nexus*). Istotą tego modelu są bowiem takie regulacje rynku pracy, które jednocześnie dają elastyczność i bezpieczeństwo. Rynki pracy w niektórych krajach charakteryzowały się tymi samymi cechami od wielu lat, ale wyrażenie *flexicurity* pojawiło się i uzyskało szerokie uznanie w połowie lat 90-tych w Danii [9].

Idea, aby zreformować rynki pracy na wzór i podobieństwo Danii jest dzisiaj rozpowszechniona wśród polityków i ekonomistów. Przykładowo, w publikacjach OECD poświęconych gospodarce i zatrudnieniu często przytaczano Danię, jako jeden z najbardziej godnych polecenia wzorów do naśladowania [6, 7]. Inne przykłady pochodzą z „białych ksiąg” wydawanych przez Komisję Europejską, w których duńskie doświadczenia uznawano za podstawę dla projektowania europejskiej strategii zatrudnienia [1].

FLEXICURITY

Nazwa (neologizm) powstała na gruncie języka angielskiego z połączenia słów *flexibility* (elastyczność) oraz *security* (bezpieczeństwo). Oznacza specyficzną dla duńskiego systemu kombinację elastycznych reguł zatrudniania i zwalniania z bezpieczeństwem socjalnym i aktywną polityką zatrudnienia, wiążącą się z określonymi prawami i obowiązkami osób bezrobotnych.

Flexicurity — Danish "golden triangle"

In recent years, in Europe, there has been an increase of the interest in Danish flexible model of security functioning on the labor market - *the flexicurity*. It is presented as an appropriate response to the problem of the so called double limit, which must be faced by all the countries in the context of globalization [5]. On the one hand there are demands for greater flexibility, raised by entrepreneurs who justify it by challenges created by global competition, on the other hand there are louder demands of greater safety concerns raised by employees and society.

Danish way of response to the mentioned "double limit" is called by many economists "a link connecting flexibility and security (*flexicurity nexus*)". The gist of this model are as such a labor market regulations that at the same time provide flexibility and security. Labor markets in some countries, characterized with the same features for many years, but the expression of *flexicurity* emerged and gained wide appreciation in the middle of - 1990s in Denmark [9].

The idea to reform labor markets on the example and likeness of Denmark is now widespread among politicians and economists. For example, in the publications of the OECD dedicated to the economy and employment Denmark is often quoted, as one of the most worthy model to be followed [6, 7]. Other examples come from "white papers" published by the European Commission, where Danish experiences were considered to be the basis for the designing of the European employment strategy [1].

FLEXICURITY

The name (neologism) was established on the basis of the English language from the combination of words flexibility and security. It means a specific for the Danish system combination of flexible rules of employment terminating with social security and active of employment connected with specific rights and obligations of the unemployed.

Autor tego schematu podkreślał, że model duński zawiera „unikalną kombinację” trzech elementów: bardzo elastycznego rynku pracy, aktywnej polityki rynku pracy i hojnego systemu socjalnego. Strzałki pokazują przepływy osób pomiędzy różnymi pozycjami wewnątrz rynku pracy, systemu socjalnego i programów rynku pracy. Dwie strzałki łączące rynek pracy i system socjalny odzwierciedlają fakt, że ok. 25% osób pracujących dotknięta jest bezrobociem każdego roku, ale znacząca większość z nich, bardzo szybko, znajduje nową pracę [9]. Pozostałe strzałki pokazują, że ludzie, którzy nie wracają szybko do zatrudnienia, objęci zostają aktywnymi programami pomocy, które zwiększają ich szansę na znalezienie nowej pracy.

Flexicurity opiera się na trzech filarach. Wierzchołkiem trójkąta są **elastyczne zasady zatrudniania i zwalniania pracowników**. Pracodawca ma możliwość swobodnego zwalniania pracowników np. w okresie recesji oraz zatrudniania nowych, gdy koniunktura się poprawia. Charakterystycznymi elementami tego systemu są: niskie odprawy, długi okres zatrudnienia próbnego, krótki okres wypowiedzenia, niska średnia długość zatrudnienia (około 8,3 lat) [8].

The author of this scheme emphasized that the Danish model includes "unique combination" of the three elements: a flexible labor market, active labor market policy and generous social system. The arrows show the flow of people between different positions within the labor market, social system and labor market programs. The two arrows linking the labor market and welfare system reflect the fact that about 25% of workers are affected by unemployment every year, but the vast majority of them finds very quickly a new job [9]. The other arrows show that people who do not return quickly to employment, are covered by active labor market programs, that most of them help to find an employment.

Flexicurity is based on three pillars. The top of the triangle are **flexible rules for employing and terminating the workers**. The employer has an easy possibility to terminate the workers for example during the recession and employing new ones when the economic situation improves. The characteristic features of this system are: low allowance, long period of trial employment, a short period of dismissal - notice, low average length of employment (about 8.3 years) [8].

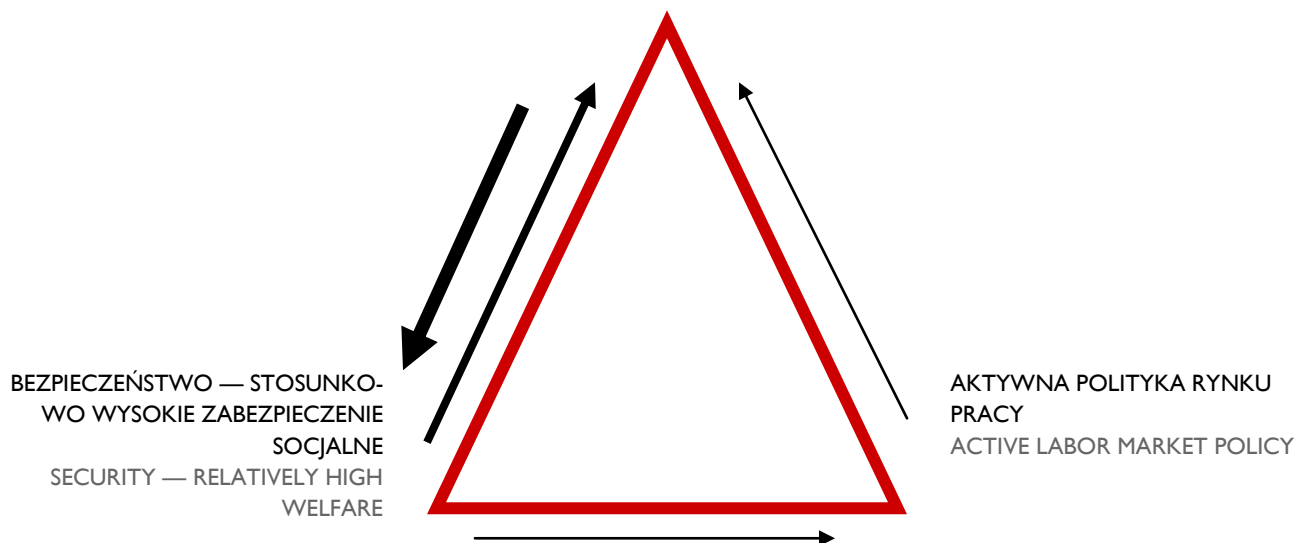
Wszystkie badania duńskiego rynku pracy potwierdzają, że jest on bardzo elastyczny. We wszystkich rankingach, pod względem wskaźników elastyczności liczonych dla krajów Unii Europejskiej przez Bank Światowy, Dania zajmuje jedno z pierwszych miejsc. Wpływ elastyczności regulacji na rynek pracy daje wysoki poziom mobilności pracowników.

All the researches of the Danish labor market confirm that it is very flexible. In all rankings, in terms of flexibility indicators calculated for the European Union countries by the World Bank, Denmark is one on the first places. The impact of flexibility of the regulation on the labor market gives a high level of mobility of workers.

DUŃSKI ŻŁOTY TRÓJKĄT *FLEXICURITY*

THE DANISH *FLEXICURITY* TRIANGLE

ELASTYCZNOŚĆ — ŁATWE ZWALNIANIE I ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW
FLEXIBILITY — FLEXIBLE HIRE AND DISMISSAL

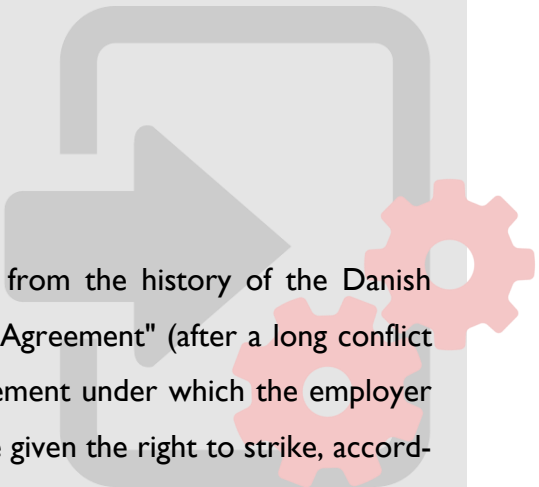


Prawo do swobodnego zwalniania i zatrudniania pracowników wynika z historii duńskiej gospodarki i sięga 1899 roku, kiedy zawarto tzw. „porozumienie wrześniowe” (po długotrwałym konflikcie między robotnikami a pracodawcami doszło do podpisania porozumienia, w ramach którego pracodawcy zachowali prawo do zarządzania i rozdzielania pracy, a pracownicy otrzymali prawo do strajku według określonych zasad) - do dziś stanowi ono wzór zawierania układów zbiorowych na duńskim rynku pracy [8].

Drugim elementem „złotego trójkąta” jest **zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom**, czyli hojny system socjalny, bez którego związki zawodowe mniej chętnie zgadzałyby się na wysoki poziom elastyczności opisany powyżej. Zapewnia on bezpieczeństwo pracownikom, głównie poprzez system ubezpieczenia od bezrobocia, zarządzany przez państwo. Przeważająca ich liczba jest blisko związana ze związkami zawodowymi. Zapisanie się do funduszu jest dobrowolne, ale przeważająca część pracowników jest ubezpieczona.

W sytuacji bezrobocia fundusze wypłacają zasiłek w wysokości 90% płacy (maksymalnie do wysokości 400 euro) z ostatnich 12 tygodni zatrudnienia [11]. Poziom zasiłków różni się ze względu na sytuację rodzinną, jak i poziom płacy podczas zatrudnienia. W przeciwieństwie do innych systemów tego typu, nie ma okresu wyczekiwania na świadczenie - zasiłek przysługuje od pierwszego dnia bezrobocia. Czas wypłacania zasiłku wynosi obecnie dwa lata (został skrócony z czterech lat), a jego poziom pozostaje raczej stabilny przez ten okres (nie ma znaczących obniżek lub podwyżek świadczenia).

System socjalny w Danii wspiera również osoby znajdujące się, z różnych powodów, poza rynkiem pracy (w tym osoby niepełnosprawne). Stanowią one około 25% ludności [5]. Rozwiązania te zapobiegają ubóstwu. System zasiłków dla bezrobotnych istnieje w Danii od niemal stu lat [8].



The right to easy employing and dismissing employees emerges from the history of the Danish economy and goes back to 1899, when the so called "September Agreement" (after a long conflict between workers and employers there had been signed an agreement under which the employer kept the right to manage and delegate the work and workers were given the right to strike, according to certain rules) – till present days it is a pattern of collective agreements on the Danish labor market [8].

The second element of the "golden triangle" is **to ensure the safety of the workers**, so in other words a generous welfare system, without which the trade unions are less likely to agree to a high level of flexibility mentioned above. It ensures the safety of workers, mainly through the unemployment insurance scheme, managed by private funds subsidized by the state. An overwhelming number of them are closely associated with the trade unions. Signing up to the fund is voluntary, but the overwhelming majority of employees is insured.

In a situation of unemployment the funds pay an allowance equal to 90% of the salary of the previous 12 weeks to the value of € 400 [11]. The level of benefits varies depending on the family situation and the level of salary during employment. In contrast to other systems of this type, there is no waiting period for payment – allowance is guaranteed from the first day of unemployment. Time of payment of the allowance is now two years (it was shortened to four years), and its level remains rather stable over this period (there is no significant reductions or increases of the benefits).

The social system in Denmark also supports people who are, for various reasons, outside of the labor market (including people with disabilities). They are about 25% of the population [5]. These solutions prevent from the poverty. Unemployment benefit system exists in Denmark for almost a hundred years [8].

Trzecim elementem i tym samym podstawą modelu jest **aktywna polityka rynku pracy**, czyli gwarancja, dla każdej osoby bezrobotnej, rozwoju kompetencji oraz zatrudnienia dzięki szkoleniom dopasowującym kwalifikacje do potrzeb pracodawcy. Cztery główne cele aktywnej polityki rynku pracy to:

- pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia w znalezieniu pracy,
- usługi dla pracodawców chcących utrzymać stanowisko pracy lub poszukujących nowych pracowników,
- pomoc osobom korzystającym ze świadczeń społecznych w szybkim znalezieniu zatrudnienia,
- pomoc w znalezieniu zatrudnienia osobom z ograniczoną zdolnością do pracy [10].

Przez ostatnie lata udział wydatków na politykę rynku pracy wynosił w Danii około 4,5%, co daje jej jedno z pierwszych miejsc w świecie pod tym względem [11]. Na aktywne programy wydaje się około 40% tej sumy [11]. Wydatki te mają dwie funkcje. Po pierwsze, mają one podnieść poziom zatrudniania bezrobotnych, którym nie udało się szybko powrócić na rynek pracy, głównie poprzez programy szkoleniowe. Po drugie, sprawdza się za ich pomocą, czy bezrobotni są gotowi podjąć pracę - bodziec do aktywnego poszukiwania pracy.

Programy szkoleniowe dla rzeczywistych i potencjalnych bezrobotnych są ważną częścią duńskich sukcesów w walce z bezrobociem. Inną ilustracją tego aspektu „modelu duńskiego” są wyniki badań przeprowadzonych w 2003 roku w piętnastce krajów Unii Europejskiej oraz dodatkowo w Norwegii i Islandii. Wynikało z nich, że prawie połowa aktywnych zawodowo Duńczyków brała udział w dodatkowych szkoleniach i uzupełniała swoje kwalifikacje w ciągu ostatnich 12 miesięcy [1].

Wydatki publiczne na szkolenia mogą być również postrzegane w kontekście niskiego poziomu zróżnicowania płac w Danii: rząd duński chce zapobiec obniżaniu niskich płac, a programy szkoleniowe uznawane są za lepsze rozwiązanie problemu bezrobocia osób z niskimi kwalifikacjami bądź wykluźonych zawodowo.

The third element, and thus the basis of the model is **active labor market policy**, which guarantees, for each unemployed person, skills development and employment thanks to the trainings that match the qualifications with the needs of the employer. The four main objectives of active labor market policy are:

- help in finding job for unemployed and seeking for employment,
- services for employers who want to keep the job or to seek for new employees,
- help for people who profit from social benefits in a fast finding of employment,
- help in finding employment for people with limited ability to work [10].

In the recent years, the share of spending expenses on the policy of labor market in Denmark was about 4.5%, which gives it one of the first places in the world [11]. For active programs it is spent around 40% of this amount [11]. These expenses have two functions. First of all the aim is to raise the level of employment of the unemployed, which failed to quickly return to the labor market, mainly through training programs. Secondly, they are checked by them if the unemployed are willing to start a work – a stimulus to active seeking for work.

Training programs for actual and potential unemployment are an important part of the Danish success in the fight against unemployment. Another illustration of this aspect of the "Danish model" are the results of researches carried out in 2003 in the fifteen European Union countries and additionally in Norway and Iceland. It emerged from them that almost half of the active population of Danes took part in additional trainings and complemented their skills in the last 12 months [1].

Public expenses on trainings can also be seen in the context of low differentiation of salaries in Denmark, the Danish government wants to prevent from bringing down low salaries, and training programs are considered a better solution to the problem of unemployment of people with low qualifications or professionally excluded.

Model „złotego trójkąta” nie będzie funkcjonował bez któregoś z filarów. To rodzaj „niepisanej umowy” między państwem, pracodawcami i pracownikami (związkami zawodowymi). W praktyce w Danii około 1,5 mln osób pracujących czyli 1/5 tzw. siły roboczej, zmienia pracę nawet raz w roku [3]. Większość bezrobotnych szybko znajduje nowe zatrudnienie, chociaż należy mieć na uwadze, że również w Danii istnieje grupa długotrwale pozostających bez zatrudnienia.

System elastycznego bezpieczeństwa, razem z innymi aspektami modelu duńskiego, stanowi wewnętrznie spójną całość. Naruszenie któregoś z centralnych elementów całości może spowodować destabilizację. Model kształtował się ponadto w długim historycznym procesie, sięgającym końca XIX wieku i mimo, że został uznany przez Unię Europejską za wzorcowy, nie wszystkie jego elementy mogą zostać zaimplementowane przez kraje o innych tradycjach i odmiennym rynku pracy.

Model of the "golden triangle" will not work without one of these pillars. This kind of "gentlemen's agreement" between the state, employers and employees (trade unions). In practice, in Denmark, about 1.5 million working people so 1/5 so called workforce changes jobs even once a year [3]. Most of the unemployed quickly finds a new employment, although it should be noted that also in Denmark there is a group of long-term unemployed.

Flexible security system, together with other aspects of the Danish model, forms an internally consistent unity. The violation of any of these central elements of the unity can cause destabilization. The model was formed in a long historical process, reaching the end of the nineteenth century, and although it has been recognized by the European Union as a model, not all of its elements can be implemented by countries with different traditions and different labor market.

MODEL ZAKŁADA WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ UMOŻLIWIAJĄCYCH SZYBKIE ZMIANY W ŻYCIU ZAWODOWYM, KTÓRE ZAPEWNIĄ PRACODAWCOM ELASTYCZNĄ SIŁĘ ROBOCZĄ A PRACOWNIKOM POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA.

FLEXICURITY MODEL ASSUMES THE INTRODUCTION OF SOLUTIONS ENABLING RAPID CHANGES IN PROFESSIONAL LIFE, WHICH ARE MORE FAVORABLE SOLUTIONS FOR THE EMPLOYEE. THE SOLUTION PROVIDES OF FLEXIBLE WORKFORCE FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES A SENSE OF SECURITY.

MOCNE I SŁABE STRONY MODELU *FLEXICURITY*

STRENGTHS AND WEAKNESSES *FLEXICURITY*

SILNE STRONY / STRENGTHS	SŁABE STRONY / WEAKNESSES
- ŁATWOŚĆ ZATRUDNIANIA I ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW — FIRMY SZYBCIEJ I SKUTECZNIEJ MOGĄ DOPASOWYWAĆ SIĘ DO GLOBALIZACJI I ZMIENIAJĄCYCH SIĘ WARUNKÓW RYNKU. / THE EASE OF EMPLOYING AND DISMISSING WORKERS — THE COMPANIES CAN QUICKLY AND EFFECTIVELY ADAPT TO GLOBALIZATION AND CHANGING MARKET CONDITIONS. - NADWYŻKI LUB NIEDOBORY SIŁY ROBOCZEJ, W RÓŻNYCH SEKTORACH RYNKU PRACY, SĄ SZYBKO WYRÓWNYWANE DZIĘKI DUŻEJ MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ ORAZ AKTYWNEJ POLITYCE RYNKU PRACY WSPIERAJĄCEJ SZKOLENIE I ZDOBYWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH. / THE SURPLUSES OR SHORTAGES OF WORKFORCE IN DIFFERENT SECTORS OF THE LABOUR MARKET, ARE QUICKLY COMPENSATED BY HIGH PROFESSIONAL MOBILITY AND ACTIVE LABOUR MARKET POLICY SUPPORTING THE TRAINING AND GAINING PROFESSIONAL QUALIFICATIONS. - STOSUNKOWO WYSOKI POZIOM BEZPIECZEŃSTWA. / THE RELATIVELY HIGH LEVEL OF SECURITY.	- DZIAŁANIA W RAMACH AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY SĄ BARDZO DROGIE. / THE ACTIVITIES IN THE TERMS OF THE ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES ARE VERY EXPENSIVE. - WYSOKI POZIOM MOBILNOŚCI POWODUJE, ŻE PRACODAWCOM BRAK MOTYWACJI DO SZKOLENIA PRACOWNIKÓW. / HIGH LEVEL OF MOBILITY CAUSES THAT EMPLOYERS DON'T HAVE A MOTIVATION TO TRAIN EMPLOYEES. - NIE WSZYSTKIE SEKTORY RYNKU PRACY CHARAKTERYZUJĄ SIĘ WYSOKIM POZIOMEM MOBILNOŚCI — CZĘŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH PREFERUJE ROZWIĄZANIA TYPU <i>JOB SPARING</i>, CZYLI DZIELENIE ETATU (PRACOWNICY GODZĄ SIĘ NA KRÓTSZE GODZINY PRACY W ZAMIAN ZA UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA). / NOT ALL SECTORS OF THE LABOR MARKET CHARACTERIZED WITH A HIGH LEVELS OF MOBILITY - PART OF INDUSTRIAL ENTERPRISES PREFER SOLUTIONS LIKE <i>JOB SPARING</i>, WHICH MEANS DIVIDING THE JOB (EMPLOYEES AGREE FOR SHORTER WORKING HOURS IN EXCHANGE FOR MAINTAINING THEIR EMPLOYMENT). - SKRÓCONY ZOSTAŁ OKRES OTRZYMYWANIA ZASIŁKU Z CZTERECH LAT DO DWÓCH — ZWIĄZKI ZAWODOWE ŻĄDĄ WIĘC WIĘKSZEJ OCHRONY PRACOWNIKÓW. NIE WIADOMO JAK TO OGRANICZENIE WPŁYNIE NA ELASTYCZNOŚĆ SYSTEMU. / THERE HAS BEEN SHORTENED A PERIOD OF RECEIVING BENEFITS FROM FOUR TO TWO YEARS - THE TRADE UNIONS ARE DEMANDING GREATER PROTECTION OF WORKERS IN COLLECTIVE AGREEMENT. IT IS NOT KNOWN HOW THIS RESTRICTION WILL AFFECT THE FLEXIBILITY OF THE SYSTEM.

Rozdział II

Sytuacja osób niepełnosprawnych na duńskim rynku pracy

Dania liczy około 5,4 mln mieszkańców. Szacuje się, że liczba osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej wynosi około 500 tys. [4].

Jednym z założeń „modelu duńskiego” jest walka z wykluczeniem zawodowym. Dania jest państwem opiekuńczym – nadrzędnym celem jest integracja społeczna i zawodowa. Osoby niepełnosprawne są objęte programem integracji zawodowej. Dania ma jeden z najwyższych wskaźników, jeżeli chodzi o zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Stąd też „model duński” jest często implementowany przez inne kraje. Celem duńskiej polityki wobec osób niepełnosprawnych jest zapewnienie każdemu warunków do normalnego życia. Oznacza to integrację w systemie edukacji, na otwartym rynku pracy i w społeczeństwie. W prawodawstwie duńskim nie zdefiniowano pojęcia niepełnosprawności.

Chapter II

The situation of disabled people on Danish labor market

Denmark has about 5.4 billion of the inhabitants. It is estimated that the number of disabled people at working age is about 500 thousand. [4].

One of the assumptions of the "Danish model" is the fight against professional exclusion. Denmark is a welfare state - the overriding goal is social and professional integration. Disabled people are covered by the professional integration program. Denmark has one of the highest indicates in terms of employment of people with disabilities. Hence the "Danish model" is often implemented by other countries.



Celem duńskiej polityki wobec osób niepełnosprawnych jest zapewnienie każdemu warunków do normalnego życia. Oznacza to integrację w systemie edukacji, na otwartym rynku pracy i w społeczeństwie. W prawodawstwie duńskim nie zdefiniowano pojęcia niepełnosprawności.

The aim of the Danish disability policy addressed to disabled people is to ensure to each inhabitant the conditions for a normal life. This means integration in the education system on open labor market and society. The Danish legislation does not define the concept of disability.

Polityka wyrównania szans osób niepełnosprawnych jest w Danii zdecentralizowana. Rolą rządu jest raczej stwarzanie warunków do działań podejmowanych przez samorządy lokalne i regionalne. Rząd dysponuje specjalnym funduszem na edukację, szkolenie zawodowe i dostosowanie miejsc pracy. Jednostki administracji publicznej są zobowiązane do zapewnienia pierwszeństwa w zatrudnianiu osobom niepełnosprawnym, a pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności są uprawnieni do osobistej asysty.

Istotna część odpowiedzialności za programy zatrudniania osób niepełnosprawnych w Danii biorą na siebie dobrowolnie organizacje przedsiębiorców. W 14 regionach, na które podzielona jest Dania, osoby niepełnosprawne są zatrudniane na różnych stanowiskach. Administracje regionalne i lokalne są odpowiedzialne za organizację zatrudnienia chronionego, wspomagane i dotowanego.

Wśród form rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych wymienia się:

- ośrodki rehabilitacyjne,
- ośrodki szkolenia zawodowego,
- indywidualne zatrudnienie chronione,
- zakłady pracy chronionej (o charakterze socjalnym),
- dzienne ośrodki kształcące umiejętności społeczne i przygotowujące do funkcjonowania w zakładach pracy chronionej [8].



In Denmark the policy of equalization of chances for people with disabilities is decentralized. The role of government is rather to create conditions for the activities undertaken by local and regional governments. The government has a special fund for professional education and training and adjusting workplaces. Public administrative units are obliged to give priority for the employment for disabled people and workers with considerable disabilities are entitled to a personal assistant.

A significant part of the responsibility for programs employing disabled people in Denmark are taken on by voluntary business organizations. In 14 regions, that Denmark is divided into, disabled people are employed at various positions. Regional and local administrations are responsible for the organization of protected, supported and subsidized employment.

Among the forms of professional rehabilitation of disabled people are mentioned:

- rehabilitation centers,
- professional training centers,
- individual protected employment,
- institutions of protected employment (of a social type),
- daily centers providing education of gaining social skills and preparing for functioning in the workplaces of protected employment [8].

Prawo do pracy osób niepełnosprawnych

W Danii system, którego zadaniem jest zwiększenie możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne, opiera się na prawie do pracy i zakazie dyskryminacji osób z niepełnosprawnością.

Szeroko rozumiana pomoc społeczna jest jednym z najważniejszych elementów polityki prowadzonej przez państwo duńskie. Dania należy do grupy krajów skandynawskich, w których model pomocy społecznej różni się znacząco od modelu przyjętego przez kraje Europy Centralnej takich jak: Niemcy, Francja, Włochy, Belgia czy Austria [11]. Charakterystyczną cechą modelu skandynawskiego jest dominacja państwa jako głównego kreatora polityki społecznej oraz regulacji prawnych ustalanych przez jego organ ustawodawczy. Organem wykonawczym jest władza lokalna czyli regiony i gminy.

Współczesny system pomocy społecznej opiera się na „Prawie o pomocy społecznej”. W roku 1976 dokonano ujednolicenia prawa socjalnego i stworzono jeden akt prawny, który był nowelizowany dwa razy w „Ustawie o pomocy społecznej” [8]. Ostatni akt prawny regulujący pomoc społeczną został opublikowany w 2003 roku.

Nowe prawo utrzymało starą zasadę systemu społecznego, wedle której pomoc otrzymują wszyscy znajdujący się w potrzebie, niezależnie od przyczyn. Zmieniły się natomiast procedury pozyskania pomocy. Stały się bardziej przyjazne dla potrzebujących. Uproszczone zostały przepisy, które nie dawały szans na łatwe zorientowanie się osoby niepełnosprawnej w jej uprawnieniach.

Zlikwidowano liczne centrale i lokalne urzędy społeczne. Zgromadzono wszystkie służby socjalne w jednym ośrodku gminnym. Powstał system liniowy, którego celem było objęcie opieką nie tylko samego klienta zgłaszającego się do ośrodka po pomoc, ale również jego rodziny.

Osoby z dowolną niepełnosprawnością mogą obecnie skorzystać z pomocy świadczonej w różnego rodzaju projektach i eksperymentach, prowadzonych w społeczeństwach lokalnych, rodzinach, instytucjach gminnych itd.

The right to work for disabled people

In Denmark, a system that task is to increase the possibilities of working for disabled people is based on the right to work and the prohibition of discrimination against people with disabilities.

Widely understood social help is one of the most important elements of the policy carried on by the Danish state. Denmark belongs to the Scandinavian countries, where social welfare model differs significantly from the model adopted by the Central European countries such as Germany, France, Italy, Belgium and Austria [11]. A distinctive feature of the Scandinavian model is the dominance of the state as the main creator of social policy and regulations set by the legislative institution. The executive institution is a local authority or regions and communities.

Contemporary system of social help is based on the created in 1976 "Law of social help" - in 1976 there was an unification of social law and was created one legal act which was amended twice in "Act on social help". [8]. The last act of legislation regulating social help was published in 2003.

The new law has maintained the old rule of social system, according to which the aid is received for all who are in need, regardless of the reasons. Whereas there have been changed the procedures for obtaining this help. They have become more friendly for those who need it. There have simplifies in the rules that do not give a chance for easy orientation for disabled person in his rights.

Numerous centrals and local public authorities were closed. All social services were gathered in one community center. It was established a linear system, which aim was to provide a care not only for the client reporting to the center for help, but also for his family.

People with any disability can now benefit from the help provided in various projects and experiments conducted in local communities, families, institutions, community institutions, etc.

System społeczny w Danii jest częścią systemu publicznego, finansowanego w dużej mierze z podatków. Większość działań społecznych na rzecz osób z niepełnosprawnością finansowanych jest z wpływów z podatku VAT – obrót towarami i usługami, oraz z podatku dochodowego [3]. W Danii większość podatków zależy od dochodów, więc jest to system zmienny. Należy jednak pamiętać, że podatek dochodowy w Danii jest wyższy niż w wielu innych krajach Europy Centralnej.

OBECNIE W DANII GŁÓWNYM CELEM POLITYKI SOCJALNEJ JEST WYRÓWNYWANIE SZANS. DUŹNICY CHCĄ ZAKOŃCZYĆ PROCES, W KTÓRYM OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE SĄ IZOLOWANE ORAZ ODRZUCANE PRZEZ OSOBY PEŁNOSPRAWNE. WDRAŻANE SĄ DZIAŁANIA, KTÓRE MAJĄ NA CELU STWORZENIE ZINTEGROWANEGO SPOŁECZEŃSTWA.

Reforma społeczna w Danii opierała się na trzech głównych zasadach:

Normalizacja czyli zrównanie niepełnosprawnych z resztą obywateli pełnosprawnych. Obywatele są równi wobec prawa, administracji i władz politycznych. Normalizacja taka jest dużym wyzwaniem dla społeczeństwa, ponieważ wymaga dużej elastyczności i tolerancji od środowiska osób pełnosprawnych, a nie żąda aby jednostka niepełnosprawna była normalna i dostosowała się - to społeczeństwo lokalne musi dostosować się do niepełnosprawnej jednostki [12].

Decentralizacja - w myśl tej zasady próbowano w latach 70 dostosować struktury samorządowe tak, aby mogły zapewnić odpowiedni poziom świadczeń, a jednocześnie umożliwić powstanie prawdziwej demokracji oddolnej. Decentralizację przeprowadzono łącząc małe obwody lokalne w większe gminy [12].

Integracja – zgodnie z tą zasadą środowisko ludzi niepełnosprawnych i pełnosprawnych powinno być jednym środowiskiem obywateli. Realizuje się ją poprzez przekształcanie szkół podstawowych i niższych średnich tak, aby mogły w maksymalnym stopniu zapewnić kształcenie uczniów niepełnosprawnych w zwykłej szkole [12].

The social system in Denmark is part of the public system financed mainly from the taxes. Most social activities for disabled people are funded with revenues from VAT taxes - trade in goods and services, and income tax [3]. In Denmark, most of the taxes depend on income, so it is a changeable system. It must be noted that the income tax in Denmark is higher than in many other countries of Central Europe.

PRESENTLY IN DENMARK, THE MAIN AIM OF SOCIAL POLICY IS TO EQUALIZE THE CHANCES. DANES WANT TO END A PROCESS IN WHICH DISABLED PEOPLE ARE ISOLATED AND REJECTED BY PEOPLE WITHOUT DISABILITIES. THERE HAVE BEEN IMPLEMENTED THE ACTIVITIES WHICH AIMS IS TO CREATE AN INTEGRATED SOCIETY.

Social reform in Denmark is based on three main rules:

The normalization that means equalization of disabled people with the rest of the citizens without disabilities. The Citizens are equal upon the law, the administration and the political authorities. The normalization is such a big challenge for society, because it requires a high level of flexibility and tolerance from the society of non-disabled people, and does not demand that disabled individual was normal and adjusted – thus the local society must adapt to disabled individual [12].

Decentralization - in accordance with this rule there were attempts in the 70 to adjust the structures of local governments so that they can provide an appropriate level of benefits, and at the same time enable the establishing of a genuine lower democracy. Decentralization was carried out by combining small local circuits into larger communities. [12]

Integration - in accordance with this rule the community of disabled people should be one community of citizens. This is achieved by transforming the primary schools and lower secondary schools, in order to they could to the maximum extend ensure education of students with disabilities in regular school. [12]

W Danii funkcjonują trzy poziomy integracji:

- integracja administracyjna – te same władze dla pełnosprawnych i niepełnosprawnych,
- integracja fizyczna – mieszkania i miejsca pracy osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych znajdują się w tych samych dzielnicach,
- integracja socjalna – tworzenie struktur socjalnych dla całego środowiska lokalnego (pełnosprawni razem z niepełnosprawnymi) [8].

Praca i warunki zatrudnienia

W państwie duńskim funkcjonują odrębne regulacje opisujące tworzenie indywidualnych miejsc pracy, zatrudnienia asystentów osobistych oraz regulują porozumienia w kwestii wynagrodzenia i warunków pracy osób z niepełnosprawnością. Analiza danych statystycznych wskazuje, że około 42% osób niepełnosprawnych posiada zatrudnienie [4]. Natomiast osoby całkowicie niezdolne do pracy mogą skorzystać z wsparcia w postaci: renty, emerytury bądź zasiłku z tytułu częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy.

W Danii uważa się, że wszystkie rodzaje pomocy socjalnej powinny być przyznawane w ostateczności, ponieważ pozycja na rynku pracy ma rozstrzygający wpływ na podział szans życiowych. Pozbawienie człowieka możliwości aktywności zawodowej ogranicza jego uczestnictwo w życiu społecznym i włącza do nieużytecznej grupy obywateli.

W ramach wyrównywania szans ludzi niepełnosprawnych na rynku pracy, realizowane są różne koncepcje i projekty zapobiegające dyskryminacji takich osób. Zapewnia się im: uprzywilejowany dostęp do zatrudnienia, osobistą pomoc w pracy (*asystent*), środki pomocnicze, zmiany w miejscu pracy – dostosowane stanowisko, programy wspomagające, elastyczne struktury w pracy, pracę chronioną, stanowisko pracy chronionej, wspomaganie zatrudnienia na otwartym rynku pracy [5].

In Denmark, there are three levels of integration:

- administrative integration - the same authorities for disabled and non-disabled people,
- physical integration - housing and workplaces for disabled and non-disabled people are in the same neighborhoods,
- social integration - the creation of social structures for the entire local community (disabled and non-disabled people together) [8].

Work and employment conditions

In Denmark there are separate regulations describing creating individual jobs, employment of personal assistants and regulate agreements concerning the salaries and working conditions for people with disabilities. The Analysis of statistical data show that about 42% of disabled people have jobs [4]. Whereas people totally unable to work may benefit from support in the form of: life annuity, pension or allowance for partial or total disability to work.

In Denmark, it is believed that all types of social help should be granted as the necessity, because the position on the labor market has a decisive influence on the distribution of life chances. Depri-
vation the human of professional activity limits the possibility of his participation in social life and includes into unusable group of citizens.

Within the area of equalization of the opportunities for people with disabilities on the labor market are implemented various concepts and projects in order to prevent discrimination of such people. They have been provided: privileged access to employment, personal help at work (an *assistant*), aids, changes in the workplace - adjusted position, assistance programs, flexible structures at work, protected employment, post of protected employment, supporting employment on the open labor market [5].

Rada Unii Europejskiej w 2000 roku przyjęła dyrektywę w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu. W duńskim kodeksie pracy dyrektywa ta została zarejestrowana trzy lata później. Dania zobowiązała się zastosować nowe przepisy w następujących obszarach:

- dostępie do zatrudnienia, w tym rekrutacji i pracy na własny rachunek,
- poradnictwie, szkolnictwie i doskonaleniu zawodowym,
- awansie zawodowym,
- warunkach pracy,
- kwestiach zwolnień z pracy i wynagrodzeń,
- przynależności do zawodu [8].

Ponadto w Danii funkcjonują następujące akty prawne: **Duński Akt Wyrównywania Szans Ludzi Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu**, **Duński Akt Czynnej Polityki Społecznej** oraz **Akt Usług Społecznych** [8].

W Akcie o Wyrównywaniu Szans zagwarantowano utworzenie, w gminnych urzędach zatrudnienia, stanowiska specjalnego doradcy w kwestii wyrównywania szans, którego zadania to: doradztwo, konsultacje, wielokierunkowe wsparcie i pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji zawodowych/stanowiska pracy przez osoby niepełnosprawne oraz pomoc w adaptacji społeczno-zawodowej.

Wprowadzono również regułę „uprzywilejowanego dostępu”. Oznacza to, iż w momencie złożenia podania o pracę przez osobę niepełnosprawną u publicznego pracodawcy, osoba niepełnosprawna ma zagwarantowane zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Jeżeli okaże się, że posiada ona takie same kwalifikacje co inni kandydaci pełnosprawni, to korzysta ona również z prawa o pierwszeństwie zatrudnienia. Jednak jeżeli przedsiębiorca odrzuci kandydaturę osoby niepełnosprawnej, musi złożyć pisemne oświadczenie w urzędzie pracy, z podaniem przyczyn odrzucenia takiej osoby.

The Council of the European Union in 2000 accepted a directive concerning the establishing a general rules for equal treatment in employment and occupation field. The Danish labor code directive was registered three years later. Denmark has undertaken to apply the new rules in the following areas:

- access to employment including recruitment and self-employment,
- counseling, education and professional development,
- promotion,
- work conditions,
- issues of dismissals and salaries,
- belonging to the profession [8].

Moreover, in Denmark there are the following legal acts: **Danish Act on the Equalization of Opportunities for People with Disabilities in Employment, Danish Act on Active Social Policy** and **Act on Social Services Act**. [8].

In the Act on equalization of opportunities there is guaranteed the creation, in the community of fices of employment, the position of special adviser on the issue of equal opportunities, the tasks include: counseling, consultation, multidirectional support and help in obtaining professional qualifications/jobs for people with disabilities and help in social and professional adaptation.

There also has been introduced the rule of "privileged access". This means that at the time of application for the job by a disabled person at a public employer, a person with a disability has been guaranteed an invitation for an interview. If it turns out that this person has the same qualifications as other candidates with no disabilities, has the right of priority of employment. However, if the company rejects candidate with a disability, it must submit a written statement to the labor office giving the reasons for the rejection of such a person.

Asystent zawodowy osoby niepełnosprawnej

Pracownicy niepełnosprawni mają możliwość uzyskania indywidualnej pomocy w postaci *asystenta zawodowego* (np. tłumacz dla osoby niesłyszącej) bądź osoby pomagającej w wykonywaniu wybranych czynności praktycznych. *Asystent* może wspierać podopiecznego w czynnościach typu: obsługa kserokopiarki (osoba na wózku), odczytywanie tekstów (osoba niewidoma) itp. Generalnie rola *asystenta* polega na ułatwieniu pracy osobie niepełnosprawnej.

Asystenta zatrudnia przedsiębiorca i otrzymuje na niego dotację bądź kierowany jest on do zakładu pracy na wniosek pracodawcy, przez urząd pracy. Pomoc świadczona przez dodatkową osobę obejmuje maksymalnie 20 godzin tygodniowo, chyba, że osoba niepełnosprawna ma upośledzenia sprzężone (np. głuchoniewidomy), wtedy może otrzymać *asystenta* w pełnym wymiarze swojej pracy [3].

Professional assistant of person with a disability

The workers with disabilities are able to obtain individual help in the form of a *professional assistant* (e.g. an interpreter for a deaf persons) or person assisting in the performance of selected practical activities. *The assistant* may support the client in activities such as: service of photocopying (a person on the wheelchair), reading texts (a blind person), etc. In general, the role of the *assistant* is to make the work of the disabled person easier.

The Assistant is employed by the entrepreneur and receives the grant or is directed to the workplace, at the request of the employer, by the employment office. Help provided by an additional person includes a maximum of 20 hours per week, unless the person has a coupled mental disabilities (e.g. deaf blind), then it can get *the assistant* in full time of his work [3].



Każda osoba niepełnosprawna może otrzymać środki pomocnicze lub skorzystać ze zmian w miejscu pracy, co pozwala jej wykonywać obowiązki zawodowe. Do środków pomocniczych zaliczane są np.: specjalnie zaprojektowane narzędzia czy dostosowane do potrzeb niepełnosprawnego meble, zmiany w organizacji pracy, a także wprowadzenie do miejsca pracy *asystenta*. Wymienione udogodnienia przysługują wszystkim osobom niepełnosprawnym.

Any person with a disability may receive aids or take advantage of changes in the workplace, what allows him to perform professional duties. As the aids there can be included, e.g. specially designed tools or furniture adjusted to the needs of the disabled people, changes in work organization, as well as the introduction of *the assistant* to the workplace. These facilities are entitled to all persons with disabilities.

Zatrudnienie wspomagane

Osoba niepełnosprawna może skorzystać również ze struktur wspomaganego zatrudnienia, jeżeli stopień niepełnosprawności nie pozwala na znalezienie bądź utrzymanie pracy.

Zatrudnienie wspomagane jest metodą pracy z osobami niepełnosprawnymi, w tym z niepełnosprawnością intelektualną oraz z innymi grupami osób wykluczonych. Ma na celu umożliwienie takim osobom i grupom dostępu do pracy i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Koncepcja, zasady przewodnie i wartości zatrudnienia wspomaganego opierają się na wczesnych działaniach podjętych na obszarze Ameryki Północnej. Pod koniec lat 80-tych ubiegłego wieku, model został spopularyzowany i dotarł do Europy. Szereg organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, w różnych krajach europejskich, z powodzeniem wdrożyło projekty pilotażowe zatrudnienia wspomagane (finansowane głównie ze środków europejskich – inicjatywy typu Helios czy Horizon) [9].

O opisanej powyżej formie zatrudnienia decyduje specjalnie powoływana do orzekania w tej kwestii komisja. Struktury wspomagane zatrudnienia mogą tworzyć prywatni i państwowi pracodawcy.

Osoba niepełnosprawna zatrudniana jest na podstawie porozumienia między pracodawcą, związkami zawodowymi i pracownikiem. Pracodawca określa i wypłaca honorarium pracownika, ale korzysta jednocześnie z państwowych subwencji w wysokości 1/2 lub 2/3 całkowitych pborów pracownika [8].

Osoba zakwalifikowana do struktur wspomagane zatrudnienia ma prawo pobierać świadczenia w wysokości 91% najwyższego zasiłku dla osoby bezrobotnej, do momentu zatrudnienia przez pracodawcę.



Supported Employment

A disabled person can also use the structures of the supported employment, if the level of disability does not allow to find or keep a job.

Employment is supported by a method of working with people with disabilities, including intellectual disabilities and other excluded groups of people. It aims to enable such people and groups access to work and maintain paid employment on the open labor market.

The concept, guiding rules and values of supported employment are based on early actions taken on the territory of North America. At the end of the 80s of last century, the model has been popularized and spread to Europe. A number of organizations acting for people with disabilities, in various European countries, has successfully implemented the pilot projects of supported employment (mainly financed from the European funds - initiatives such as Helios and Horizon) [9].

About described above form of employment decides specially appointed to rule on this issue committee. The structures of supported employment can be created by private and state employers. A disabled person is employed under an agreement between employers, trade unions and employee. The employer determines and pays a employee's a fee but at the same time benefits from state subsidies in the amount of 1/2 or 2/3 of the total salary of the employee. [8]

A person qualified to the structures of supported employment is entitled to receive a benefit of 91% of the maximum benefit for an unemployed person till the moment of finding a job, employment by the employer.

Praca chroniona

Zgodnie z duńską ustawą o pomocy społecznej, praca chroniona to rozwiązanie dla osób, które nie mają szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy (na normalnych bądź wspomaganych warunkach). Idea pracy chronionej sięga w Danii końca XVIII wieku, a obecnie jest elementem strategii zatrudnienia przyjętej przez rząd duński w 2004 roku [8]. Mimo, że dotyczy osób, które samodzielnie nie mają szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy, to zakłada, że pracownicy zakładów pracy chronionej powinni być w miarę możliwości integrowani z regularnym rynkiem pracy.

*USTAWA O POMOCY SPOŁECZNEJ § 103.1 / SOCIAL ASSISTANCE ACT § 103.1
RADA MIEJSKA ZOBOWIĄZANA JEST ZAOFEROWAĆ PRACĘ CHRONIONĄ OSOBOM
BĘDĄCYM W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM, ZGODNIE Z § 1 USTAWY O EMERYTURACH I RENTACH SOCJALNYCH, KTÓRE ZE WZGLĘDU NA ISTOTNE UPOŚLEDZENIE
FIZYCZNE LUB PSYCHICZNE LUB SZCZEGÓLNE PROBLEMY SPOŁECZNE
NIE SĄ W STANIE ZDOBYĆ BĄDŹ UTRZYMAĆ ZATRUDNIENIA NA NORMALNYCH
WARUNKACH, A JEDNOCZEŚNIE NIE SĄ UWZGLĘDNIONE W AKTACH LEGISLACYJ-
NYCH.*

*THE CITY COUNCIL IS REQUIRED TO PROVIDE PROTECTED WORK TO PEOPLE
WHO ARE APPROACHING RETIREMENT AGE, ACCORDING TO § 1 THE ACT OF PEN-
SIONS, SOCIAL LIFE ANNUITY WHICH, DUE TO SIGNIFICANT PHYSICAL OR MENTAL
DISABILITY, OR SPECIAL SOCIAL PROBLEMS ARE NOT ABLE TO OBTAIN OR MAINTAIN
EMPLOYMENT ON NORMAL CONDITIONS, AND AT THE SAME TIME ARE NOT INC-
LUDED IN LEGISLATIVE ACTS.*

Praca chroniona polega na tworzeniu specjalnych udogodnień, w tym zakładów pracy, aby osoba niepełnosprawna bez problemu mogła wykonywać obowiązki służbowe. Zakładem pracy chronionej jest pracodawca, któremu na mocy decyzji administracyjnej został przyznany taki status. Taki rodzaj pracy może być oferowany przez prywatnych i państwowych pracodawców. W przypadku zatrudnienia przez prywatnego pracodawcę, warunki umowy muszą być zaakceptowane przez związki zawodowe. Jeżeli zakłady tworzą władze lokalne, to gmina bierze na siebie odpowiedzialność za ustalenie warunków zatrudnienia.

Sheltered Job

According to the Danish act on social help, protected work is a solution for people who do not have chances for employment on the open labor market (on normal or supported conditions). The idea of protected work in Denmark dates back to the late eighteenth century, but presently is the part of the employment strategy accepted by the Danish government in 2004 [8]. Although it affects people, who alone do not have chances for employment on the open labor market, but it assumes that the employees of protected units should be integrated as much as possible with the regular labor market.

Protected work means creating special facilities, including protected units in order to a disabled person could easily perform duties. Protected unit is an employer to whom upon the administrative decision such a status was granted. This kind of work can be offered by private and public employers. In the case of employment by a private employer, the conditions must be accepted by the trade unions. If the protected units are founded by the local authorities, in this case the community takes the responsibility for establishing the conditions of employment.



Rozwiązanie dedykowane jest głównie osobom niepełnosprawnym – ograniczenia zdolności do pracy mogą wynikać ze szczególnych problemów społecznych, ale głównie są skutkiem niepełnosprawności fizycznej bądź psychicznej. Grupy docelowe pracy chronionej obejmują niepełnosprawność wynikającą z:

- opóźnienia umysłowego,
- choroby psychicznej,
- autyzmu,
- niepełnosprawności fizycznej,
- upośledzenia narządów zmysłów,
- nabytych uszkodzeń mózgu,
- wspomnianych szczególnych problemów społecznych,
- zatrudnienie w zakładach pracy chronionej mogą również otrzymać osoby w wieku przedemerytalnym o ograniczonej zdolności do pracy [8].

Zakłady pracy chronionej spełniają dwa podstawowe cele. Stawiają na realizację zadań produkcyjnych i usług i/lub za najważniejsze uważają potrzeby socjoterapeutyczne pracowników. W obu przypadkach najważniejsza jest realistyczna ocena możliwości zawodowych pracownika z uwzględnieniem jego preferencji. Przy zakwalifikowaniu osoby niepełnosprawnej do tej formy wsparcia, w Danii bierze się pod uwagę: wiek (nie więcej niż 65 lat), otrzymywanie renty, trudności w znalezieniu zatrudnienia, wskazania medyczno – społeczne, co do sposobu organizacji stanowiska pracy [8]. Pomocą dla takiej osoby zajmują się pracownicy gminy. Władze lokalne pomagają w znalezieniu pracy oraz wypłacają dotacje firmie zatrudniającej – wysokość dotacji nie może przekraczać 50% pensji pracownika. Wynagrodzenie obliczane jest na podstawie wypracowanych godzin, a stawka godzinowa zależy od tzw. wysiłku włożonego w pracę. Wynagrodzenie nie może być niższe niż 5% minimalnej płacy określonej dla danego sektora (wg rozporządzenia z 2011 roku) [12]. Tygodniowy wymiar pracy w zakładzie pracy chronionej to 20 – 25 godzin [12]. Zakłady pracy odpowiedzialne są za wypłatę wynagrodzenia za pracę, ale także za respektowanie innych praw pracownika jak: wypłata wynagrodzenia za czas choroby lub prawo do wynagrodzenia za okres urlopu.

The solution is dedicated mainly to people with disabilities - the limitations of the ability to work may emerge from specific social problems, but mostly are the result of physical or mental disability.

Target groups of protected work disability resulting from:

- mental retardation,
- mental illness,
- autism,
- physical disability,
- impairment of the sense organs,
- acquired brain injuries,
- mentioned specific social problems,
- employment in protected units can also receive people at pre-retirement age people with limited work capacity [8].

Protected units meet two main objectives. They are focused on the realization of the production tasks and services and/or consider the most important socio-therapeutic needs of employees. In both cases, the most important is a realistic assessment of professional possibilities of employee including his preferences. While qualification of disabled person to this form of support, in Denmark, there are taken into account: age (no more than 65 years), receiving a life annuity, difficulties in finding an employment, medical – social indications as for the organization of the workplace [8]. Employees of the community are responsible for help to such a person. Local authorities help in finding a job and pay grants to the employing company- the grant may not exceed 50% of the employee's salary. The salary is calculated on the basis of worked out hours and the rate per hour depends on the so called effort put in the work. The salary cannot be lower than 5% of the minimum wage specified for a given sector (according to Regulation of 2011) [12]. The weekly work time in the protected unit is up to 20 - 25 hours [12]. Protected units are responsible for the payment for work, but also for the respect of other worker's right as: the payment for sick time or right for the payment for the period of the holiday.

Warsztaty pracy chronionej

Jeżeli osoba niepełnosprawna nie może skorzystać z wyżej wymienionych form wsparcia, państwo duńskie proponuje zatrudnienie w warsztatach pracy chronionej. Warsztaty te są również formą uaktywniania zawodowego. Na stanowiskach pracy w warsztacie pracy chronionej, osoby niepełnosprawne wykonują proste czynności zawodowe, gdy niepełnosprawność to umożliwia, a tym samym przygotowują się do podjęcia pracy.

Praca w takim warsztacie może być połączona z wybranymi formami edukacji, różnymi szkoleniami, nauką języka obcego, rehabilitacją fizyczną, treningiem umiejętności społecznych, terapią oraz organizacją czasu wolnego.

Więź z otwartym rynkiem pracy

W Danii, oprócz zatrudnienia w zakładach pracy chronionej, istnieje wiele innych rozwiązań pozwalających tworzyć więzi osób niepełnosprawnych z otwartym rynkiem pracy. Ustawa o pomocy społecznej daje możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w zwykłych firmach np. tzw. warsztatach satelitarnych. To zakłady pracy tworzone przy prywatnych firmach i instytucjach użyteczności publicznej np. w bibliotekach czy domach socjalnych.

Aktywizacja osób niepełnosprawnych, w sferze wspomaganego zatrudnienia, jest prowadzona w Danii także w małych przedsiębiorstwach i wszędzie tam, gdzie jest jeszcze zapotrzebowanie na proste czynności pomocnicze. Takie przedsiębiorstwa znajdują się w sektorze usług i handlu. Ponadto w tych branżach jest duża zmienność kadrowa, co wiąże się ze stałym zapotrzebowaniem na nowych pracowników.

Sheltered workshops

If the disabled person cannot benefit from the mentioned above forms of support, the Danish state offers employment in workshops of protected work. These workshops are also a form of activating training. In workshop of protected work at their posts people with disabilities perform simple professional activities if their disability allows for it, and in this way they prepare themselves for work.

Work and this workshop can be combined with selected forms of education, different trainings, learning a foreign language, physical rehabilitation, social skills training, therapy and the organization of free time.

The bond with the open labor market

In Denmark, despite the employment in the units of protected work, there are many other solutions allowing to create bonds between disabled people and open labor market. The act on social help gives the possibility of employing disabled people in ordinary companies for examples such as the so called satellite workshops. These are workplaces created beside private companies and public institutions for example such as libraries or social houses.

Activation of people with disabilities in the area of supported employment is carried out in Denmark also in small companies and wherever there is still a need for a simple helping activities. Such companies are in the sector of service and trade. Moreover, in these industries there is a large variability of personnel, which is associated with a constant demand for new employees.

W momencie znalezienia odpowiedniej oferty pracy dla osoby niepełnosprawnej, pracownicy gminnego urzędu pracy rozpoczynają czynności związane z zatrudnieniem i przygotowaniem warunków adaptacji. Każdy pracownik o specjalnych potrzebach ma opracowywany program zawodowy określający całkowity zakres doskonalenia zawodowego w miejscu pracy. Elementy programu dotyczą: samodzielnego przychodzenia do pracy, orientacji przestrzennej, orientacji czasowej (punktualne przybycie, dotrzymanie czasu przerw, czasu pracy itd.), zrozumienia przebiegu pracy, wyuczenia konkretnych czynności zawodowych, wyuczenia umiejętności społecznych [11].

Więź z otwartym rynkiem pracy można także umacniać stosując rozwiązania przewidziane w Ustawie o aktywnych środkach polityki społecznej (Law on Active Measures) np. zatrudnienie typu *Flexjob* lub *Sparejob*, o których będzie mowa w kolejnych rozdziałach.

At the moment of finding a suitable job for a disabled person, the employees of the community labor office start the activities related with employment and the preparation of the adaptation conditions. Each employee with special needs, has developed a professional program that specifies a complete range of professional training at the workplace. The elements of the program include: individual coming to work, spatial orientation, time orientation (punctual arrival, keeping time breaks, working hours, etc.), understanding of the work process, learning of specific professional activities, learning of social skills [11].

The bond with the open labor market may also be strengthened by the solutions provided in the Act on active Wednesdays social policy (Law on Active Measures) for example: the employment of following type *Flexjob* or *Sparejob*, which will be discussed in next chapters.



Rozdział III

Działalność JobCenter Aarhus w ramach „modelu duńskiego”

W ramach duńskiego „złotego trójkąta” działają jednostki administracji publicznej, odpowiedzialne za lokalne rynki pracy – w tym Partner Ponadnarodowy projektu pt. PWP „Przełamać Bariery” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007 – 2013, JobCenter Aarhus.

Gmina Aarhus położona jest na Półwyspie Jutlandzkim (region Jutlandii Środkowej). Jej doświadczenia są tym ważniejsze, jeżeli chodzi o implementację sprawdzonych rozwiązań i dobrych praktyk, gdyż samo miasto Aarhus jest (już od XIX wieku) drugim, pod względem wielkości, miastem w Danii. Wielkość miasta i gminy oznacza konieczność skutecznej regulacji rynku pracy i integracji zawodowej mieszkańców.

W XIX wieku Aarhus było miastem zamieszkałym głównie przez rybaków. Ożywienie lokalnej gospodarki podyktowane było głównie dużymi inwestycjami typu: budowa kolei, industrializacja (cukrownia, zakłady odzieżowe), a także rozbudowa portu.

XX wiek to wzrost liczby mieszkańców poprzez rozwój handlu, żeglugi i przemysłu stalowego (odlewnie żelaza), włókienniczego (zakłady bawełniane) i spożywczego (browary, fabryki spirytusowe, fabryki tytoniowe). Poza ożywieniem gospodarki miasto stało się również najważniejszym ośrodkiem naukowo - uniwersyteckim w Jutlandii.

Chapter III

Activity JobCenter Aarhus according to "The Danish model"

As part of the Danish "golden triangle" there have been working the units of public administration, responsible for local labor markets - including the Transnational Project Partner, under the project PWP "Break the Barriers" within the framework Operational Programme Human Resources for the years 2007 - 2013, JobCenter Aarhus.

Aarhus community is situated on the Jutland peninsula (Region Central Jutland). Its experiences are more important when it comes to the implementation of tested solutions and good practices, as the city itself Aarhus (since the nineteenth century) is the second largest city in Denmark. The size of the city and community means the necessity of effective regulation of the labor market and professional integration of the inhabitants.

In the nineteenth century the city of Aarhus, was inhabited mainly by fishermen. The revival of the local economy was dictated mainly by large investments such as: construction of the railway, industrialization (sugar factory, clothing factories), and development of the port.

The Twentieth century is the increase of population through the development of trade, shipping and steel industry (iron foundries), textile (cotton plant) and food (breweries, factories of spirits, tobacco factory). In addition to recovery of the economy, the city became also the most important center of scientific - university center in Jutland.

Odpowiedzialność JobCenter

Zgodnie z wymogami krajowych przepisów dotyczących struktury działań aktywizacji zawodowej, w tym działań związanych z aktywizacją zawodową niepełnosprawnych, JobCenter działają w ramach Wydziału Zatrudnienia. Do zadań Regionalnych Urzędów Pracy w Danii należą:

- badanie i analiza trendów rynku pracy,
- udostępnianie zdobytej wiedzy pozostałym instytucjom i uczestnikom rynku pracy,
- udzielenie wsparcia Lokalnym Urzędem Pracy w celu osiągnięcia celów ministerialnych,
- współpraca z Regionalną Radą Zatrudnienia [8].

JobCenter w Danii są odpowiedzialne za aktywne działania na rzecz osób bezrobotnych. Każda tego typu jednostka podzielona jest na pięć komórek [8]:

- **Praca i Edukacja** – jednostka odpowiedzialna za aktywne działania na rzecz osób bezrobotnych poniżej 30. roku życia (ubezpieczonych i nieubezpieczonych);
- **Praca i Doradztwo** – odpowiedzialność za aktywne działania na rzecz osób bezrobotnych powyżej 30. roku życia (ubezpieczonych i nieubezpieczonych);
- **Praca i Rozwój** – odpowiedzialność za aktywne działania na rzecz osób bezrobotnych kwalifikujących się do zatrudnienia typu *Flexjob* lub *Sparejob* oraz społecznie poszkodowanych;
- **Praca i Zdrowie** – odpowiedzialność za aktywne działania na rzecz osób na zasiłkach chorobowych;
- **Operacje Krzyżowe** – odpowiedzialność m.in. za koordynację i podtrzymywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami.

The responsibility of JobCenter

In accordance with the requirements of national rules concerning the structures of the activities of professional activation, including activities related to the professional activation of disabled people JobCenter operate within the Department of Employment. The tasks of the Regional Labor Offices in Denmark include:

- research and analysis of the trends on the labor market,
- sharing gained knowledge with other institutions and participants of the labor market,
- providing support to Local Labor Offices in order to achieve the ministerial objectives,
- and cooperation with the Regional Employment Board [8].

JobCenter in Denmark are responsible for active working for the unemployed. Each unit of this type is divided into five cells [8]:

- **Work and Education** - the unit responsible for active working for the unemployed under the age of 30 (insured and uninsured).
- **Work and Counseling** - responsibility for active working for the unemployed over the age of 30 (insured and uninsured).
- **Work and Development** - responsibility for active working for the unemployed qualified for the employment of *Flexjob* or *Sparejob* type and socially sufferer.
- **Work and Health** - responsible for active working for the people being on sickness allowances.
- **Cross Operations** - responsible for examples, coordinating and maintaining cooperation with local businesses.

JobCenter Aarhus

JobCenter Aarhus jest jednym z 98 gminnych ośrodków aktywizacji osób wykluczonych. Wszystkie działają w ramach tego samego systemu zabezpieczenia społecznego, jednak podlegają swoim władzom lokalnym.

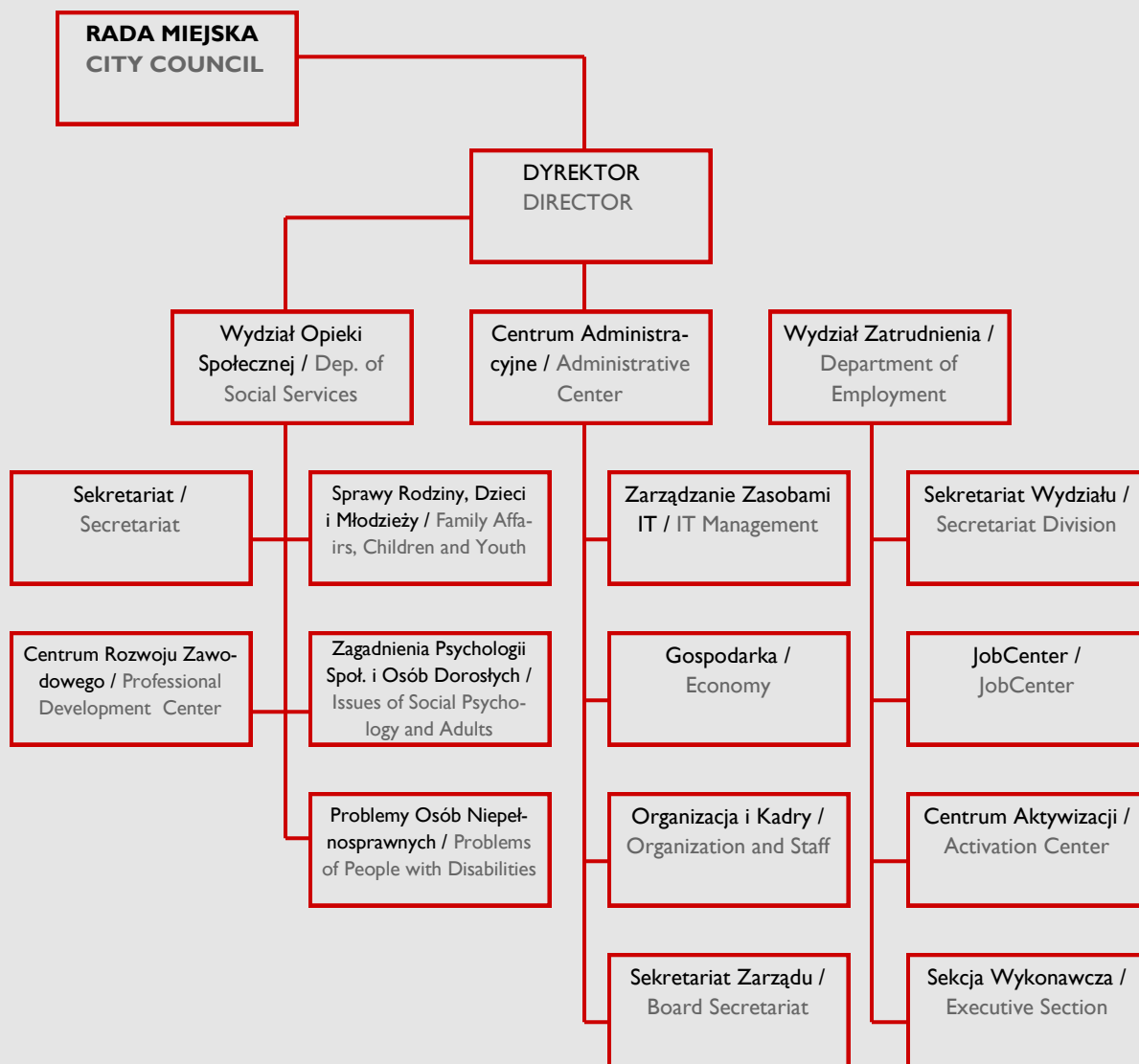
Instytucja zapewnia pomoc osobom bezrobotnym – zarówno tym ubezpieczonym jak i nieubezpieczonym. Wszystkie działania ukierunkowane są na wspieranie działalności związanej z zatrudnieniem. Instytucja jest również pośrednikiem, który regularnie kontaktuje się z działającymi na danym rynku firmami oraz jednostką rozdzielającą wsparcie finansowe i szkoleniowe dla osób bezrobotnych. Nadzoruje kwestie ubezpieczeń (w tym ubezpieczeń od bezrobocia) oraz jest jednostką doradczą i szkoleniową dla przedsiębiorców. Jednym z elementów jej działalności jest integracja zawodowa osób niepełnosprawnych.

JobCenter Aarhus

JobCenter Aarhus is one of 98 communities centers of activation of the excluded people. All operate within the same social security system, however, are subjected to their local authority.

The institution provides help to the unemployed - both the insured and uninsured. All activities are aimed at supporting activities related to employment. The institution is also a middleman who regularly contacts the operating companies on particular market and the unit dividing financial and training support for the unemployed. It oversees insurance issues (including unemployment insurance), and is also an advisory and training unit for entrepreneurs. One of the elements of activity is the integration of the disabled people.

SCHEMAT ORGANIZACJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SPOŁECZNYCH W AARHUS [8]
 THE CHART OF EMPLOYMENT ORGANIZATION AND SOCIAL ISSUES IN AARHUS [8]



JobCenter w Aarhus działa w oparciu o ustawę o aktywnych środkach polityki społecznej oraz ustawę o integracji. Ustawa o aktywnych środkach polityki społecznej adresowana jest do dziesięciu zdefiniowanych grup społecznych:

- 1) osób bezrobotnych otrzymujących zasiłek zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia;
- 2) osób otrzymujących zasiłek zgodnie z ustawą o aktywnych środkach polityki społecznej – ze względu na posiadanie statusu osoby bezrobotnej;
- 3) osób otrzymujących zasiłek zgodnie z ustawą o aktywnych środkach polityki społecznej – ze względów innych niż posiadanie statusu osoby bezrobotnej;
- 4) osób z ograniczoną zdolnością do pracy, których prawa określone są w paragrafie VI ustawy o aktywnych środkach polityki społecznej, z wyjątkiem osób objętych paragrafem V w/w ustawy (osoby objęte instrumentami aktywizacji zawodowej);
- 5) osób otrzymujących zasiłek dla bezrobotnych w trakcie choroby, zgodnie z ustawą o ubezpieczeniach zdrowotnych;
- 6) osób poniżej wieku emerytalnego, z trwale ograniczoną zdolnością do pracy, otrzymujących rentę zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach specjalnych, które nie są w stanie utrzymać siebie i swojej rodziny lub zdobyć pracy z niepełnym zakresem godzin bądź na normalnych warunkach obowiązujących na rynku pracy (*sparejob*);
- 7) osób z trwale ograniczoną zdolnością do pracy, które nie otrzymują renty zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach socjalnych i nie są w stanie utrzymać się lub zdobyć pracy w normalnych warunkach obowiązujących na rynku pracy (*flexjob*);
- 8) osób niepełnosprawnych po ukończonym minimum 18-miesięcznym szkoleniu, dającym możliwość zarejestrowania się w funduszu ubezpieczenia od bezrobocia, które nie znalazły zatrudnienia w okresie do dwóch lat od momentu zakończenia szkolenia oraz którym brak doświadczenia zawodowego w dziedzinie, w jakiej otrzymały przeszkolenie;
- 9) osób poniżej 18. roku życia wymagających szkolenia zawodowego i zdobycia kwalifikacji;
- 10) osób bezrobotnych i nieuprawnionych do otrzymywania zasiłków ze środków publicznych oraz osób, którym zgodnie z przepisami ustawy o integracji, nie mogą być oferowane zasiłki [8].

Ustawa o integracji dodatkowo obejmuje działania na rzecz cudzoziemców żyjących w Danii.

JobCenter in Aarhus works in accordance with the act on active means of social policy and act on integration. The act on active social policy is addressed to ten defined groups:

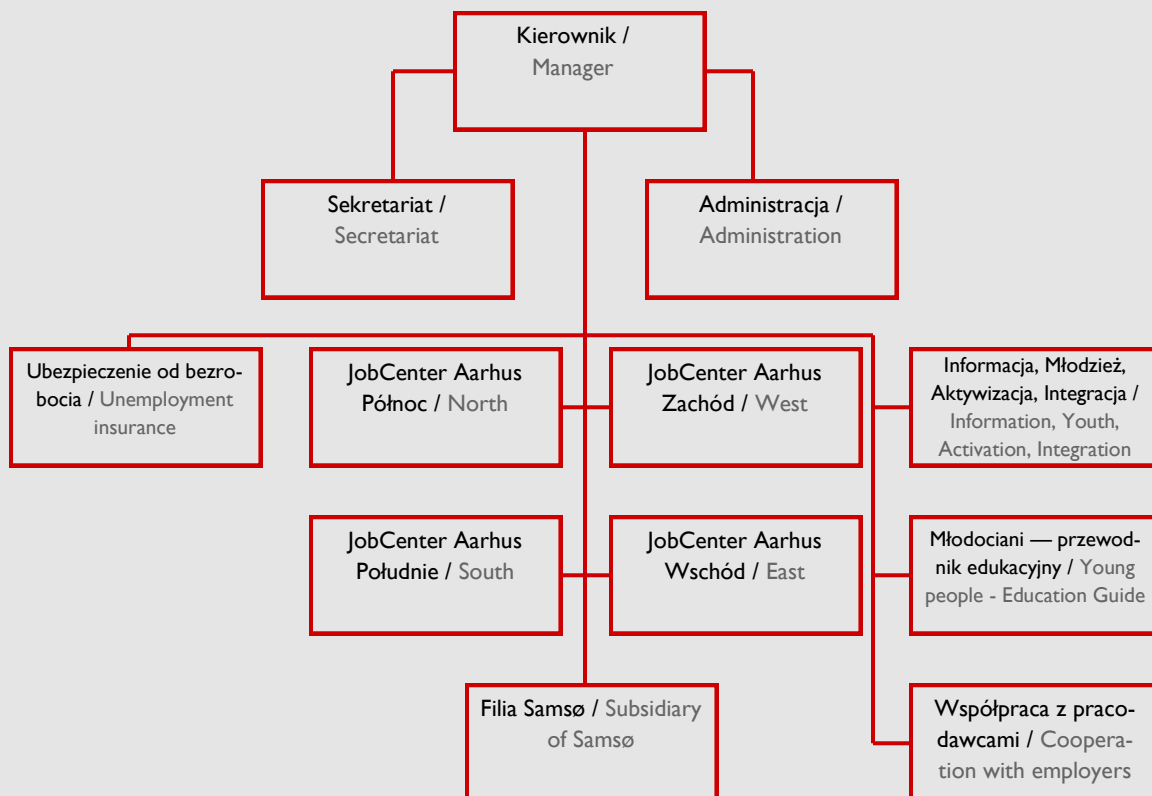
- 1) unemployed people receiving benefits according to the act on unemployment insurance;
- 2) people receiving benefits according to the act on active social policy means - due to having the status of an unemployed person;
- 3) people receiving benefits according to the act on active social policy means - for reasons other than having the status of an unemployed person;
- 4) people with limited ability to work, whose rights are defined in the paragraph VI of the act on active social policy means, except for those mentioned in the paragraph V in the mentioned above act (persons covered by the instruments of professional activation);
- 5) people receiving unemployment benefits during the disease, according to the act on health insurance;
- 6) people below the retirement age with permanently reduced working capacity receiving a life annuity according to the act on the pensions and social life annuity who are not able to maintain or get part-time work or on normal conditions obliging on the labor market (*sparejob*);
- 7) people with permanently reduced capacity to work, who do not receive a life annuity according to the act of pensions and social life annuity are not able to maintain or get work on normal conditions existing in the labor market (*flexjob*);
- 8) disabled people after completed a minimum of 18 months training, giving the opportunity to register in the unemployment insurance fund from unemployment, who did not find the employment in the period from two years from the moment of finishing training, and ones that do not have professional experience in the field in where they were trained;
- 9) people under the age of 18 who require training and gaining the qualifications;
- 10) unemployed people and not entitled to receive benefits from public funds, and people who in accordance with the rules of the act on the integration, may not be offered benefits [8].

The act on integration also includes activities for foreigners living in Denmark.



Źródło/Source: JobCenter Aarhus

SCHEMAT ORGANIZACYJNY JOBCENTER W AARHUS [9]
 THE STRUCTURE OF ORGANIZATION OF JOBCENTER IN AARHUS [9]



Charakterystyka modelu *wellBox* oraz *flexjob*

JobCenter Aarhus działa w ramach „modelu duńskiego”, który wykorzystuje model zatrudnienia *wellBox* oraz *flexjob*.

WellBox – aktywizacja bezrobotnych

Duńskie urzędy pracy stosują powyższą metodę, jako sposób aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Trzonem modelu i elementem decydującym o jego skuteczności jest sieć współpracy organizowana wokół generalnych wytycznych krajowej polityki społecznej, w której postulat integrowania rynku pracy jest podstawą orientacji dla przepisów prawa i podejmowanych w ich następstwie działań.

Model zakłada umieszczanie i szkolenia bezrobotnych w konkretnych firmach (ustanawia się szereg linii zatrudnienia tzw. *jobline*, podpisując umowy z lokalnymi firmami o określonym profilu działalności) przy założeniu, że firmy są świadome własnych potrzeb - obecnych i przyszłych i w tym kierunku będą szkolić potencjalnych pracowników. Dla niepełnosprawnych szkolenie w warunkach pracy i w zakładzie pracy stanowi też łagodne wejście na rynek.

WellBox opiera się na dwóch filarach:

- 1) Współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami reprezentującymi różne branże, które stają się miejscem nabywania kompetencji zawodowych bezrobotnych.
- 2) Metody i narzędzia stosowane w celu zwiększenia skuteczności działań typu: szkolenia językowe, szkolenia zawodowe, wsparcie mentorskie [8].

The characteristics of the model *wellBox* and *flexjob*

JobCenter Aarhus operates within "The Danish model", which uses a model of employment *wellBox* and *flexjob*.

WellBox - activation of the unemployed

Danish labor offices use this method as a way of activation of the unemployed. The main part of the model and a crucial element deciding of its effectiveness is a cooperation network, organized around the national general guidelines of national social policy, in which the postulate of the integration of the labor market is the basis of the orientation for law regulation and actions taken as the succession of their activities.

The model assumes placement and training of unemployed people in specific companies (there are set number of employment so called *Jobline*, signing agreements with local companies with a specific profile of activity) on the assumption that companies are aware of their own needs - present and future, and in this direction there will be trained potential employees. For disabled people training at working conditions and at the workplaces, is also a gentle entry on the market.

WellBox is based on two pillars:

- 1) Cooperation with local companies representing different industries, which are becoming the place of acquiring of professional skills of the unemployed.
- 2) Methods and tools used to increase the effectiveness of the activities if following type: language trainings, professional trainings, mentoring support [8].

Wdrażanie w życie modelu *wellBox* rozpoczyna się od etapu diagnozy rynku, a następnie prowadzi przez działania praktyczne mające na celu wybór instytucji/firm szkoleniowych, do podpisania konkretnych umów szkoleniowych. Ostatnim etapem jest przyjęcie bezrobotnego na szkolenie.

Diagnozowanie rynku to określenie branż, w których widoczne jest zapotrzebowanie na pracowników i podpisanie umów z lokalnymi przedstawicielami tych branż. Co ważne, umowy podpisywane są tylko z tymi firmami, które w przyszłości mają zamiar stworzyć miejsca pracy.

Konsultanci urzędu pracy tworzą profile pracodawców i poszukujących pracy oraz korzystają z wypracowanej sieci kontaktów z pracodawcami. Każda osoba prowadzona jest indywidualnie, według ustalonej ścieżki aktywizacji. Aby skuteczność modelu była jak najwyższa wskazane jest, aby konsultanci specjalizowali się w konkretnych branżach i mieli w tych branżach doświadczenie zawodowe. Szeroka i przede wszystkim długotrwała współpraca konsultanta z działającą na danym rynku firmą, prowadzi do zwiększenia efektywności działań.

Firmy, działające w poszczególnych branżach i uczestniczące w projekcie urzędu pracy, tworzą sieć, której elementem wiążącym jest *doradca zawodowy* – kieruje kandydatów na konkretne szkolenia i praktyki oraz określa firmy o największych perspektywach jeżeli chodzi o zatrudnianie nowych pracowników.

Najpopularniejszymi branżami są: **handel i magazynowanie towarów, pakowanie, handel detaliczny, usługi gastronomiczne i catering, branża informatyczna, transport, dozór miasta, rzemiosło i przemysł, usługi sprzątające, doręczanie przesyłek** [8].

W firmach, które podpisały umowy z urzędem pracy, stosuje się trzy-stopniowy model, który w konsekwencji ma doprowadzić do zatrudnienia.

The implementation into a life *wellBox* model starts from the stage of diagnosis of the market and then leads through practical activities aimed at the selection of institutions/training companies that is completed by the signing of specific training contracts. The final stage is accepting of the unemployed for training.

Diagnosis of the market is determination of market sectors in which it is seen the demand for workers and signing agreements with local representatives of the industry. What is important the agreements are signed only with those companies that in the future are going to create work-places.

The consultants of labor office create profiles of employers, job seekers and benefit from the developed network of contacts with employers. Each person is conducted individually, according to the established path of the activation. In order to the effectiveness of the model was as high as possible, it is advisable that the consultants were specialized in specific industries and have an experience with those kind industries. Wide and first of a long-term cooperation of the consultant with the company acting on a particular market, conducts to increase of effectiveness of the activities.

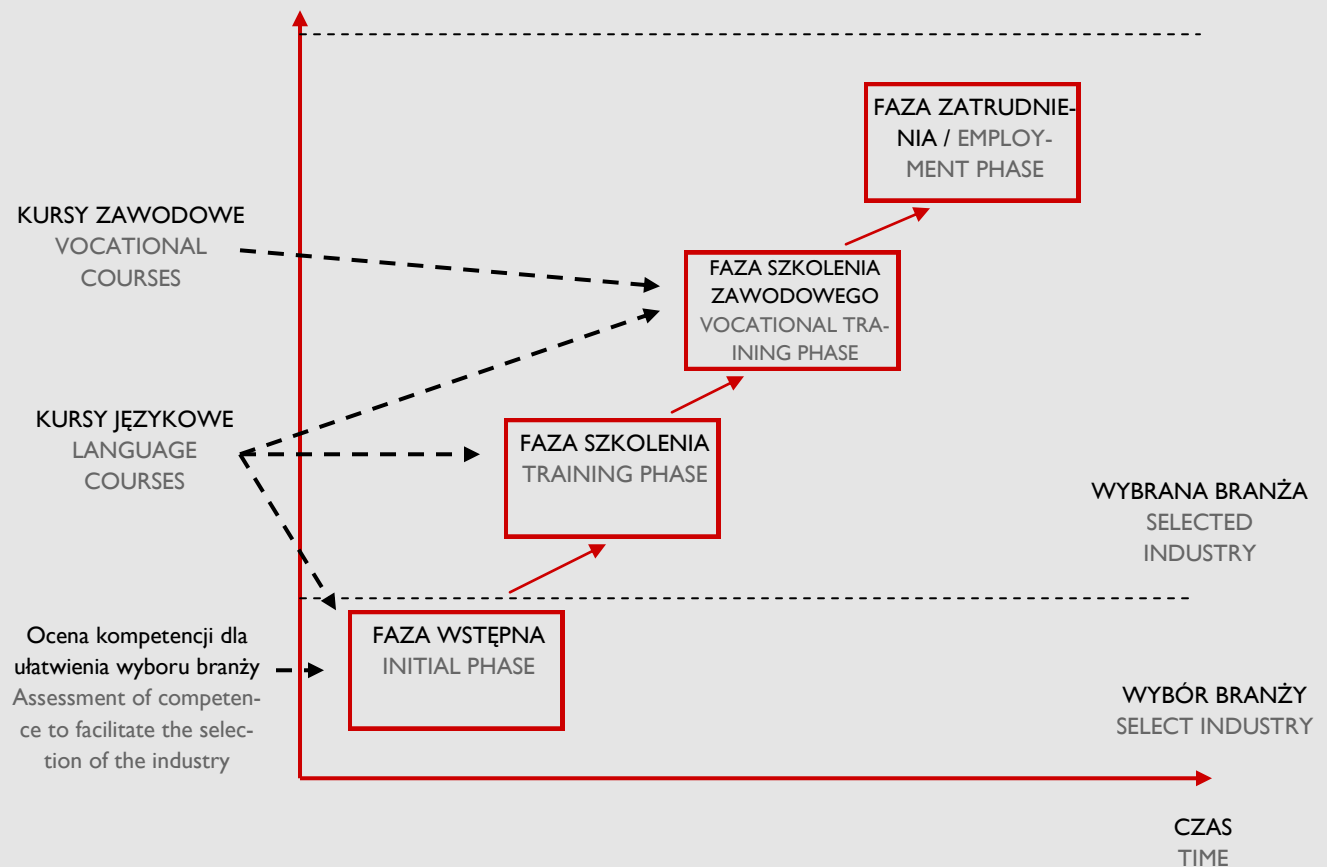
The companies operating in specific industries and participating in the project of the labor office create a network, which a binding element is a *professional counselor* - who directs candidates to specific trainings and practices and identifies companies with the greatest prospects when it comes to employment of new employees.

The most popular industries are: **trade and storage of goods, packing, retail, gastronomy services and catering, IT industry, transportation, surveillance of property, craft and industry, cleaning services, delivery of items** [8].

In the companies where there have been signed the agreements with the labor office, it is used three-stage model, which consequently will lead to employment.



WELLBOX — MODEL ZATRUDNIENIA [9]
WELLBOX — MODEL OF EMPLOYMENT [9]



Etap szkolenia [8]. Pierwszy etap trwa pół roku, a jego celem jest społeczna stabilizacja przyszłego pracownika. Przede wszystkim chodzi o nabycie umiejętności społecznych i osobistych oraz wypracowanie niezbędnych w pracy zawodowej nawyków: przestrzeganie czasu rozpoczęcia pracy i godzin pracy, umiejętność dostosowania się i zrozumienie pisanych i niepisanych zasad panujących w danym zakładzie pracy, umiejętność zachowywania się w relacjach pracownik – pracownik i pracownik – przełożony.

Podstawą skuteczności tego etapu jest uznanie, że dalsza współpraca między przedsiębiorstwem a pracownikiem jest możliwa, a co za tym idzie całe szkolenie jest zasadne. Na pierwszym etapie uczestnik projektu nie dostaje wynagrodzenia za pracę a jedynie zasiłek socjalny.

Etap edukacji [8]. Druga faza trwa kolejne 6 miesięcy, w czasie których osoba aktywizowana podnosi swoje kwalifikacje korzystając z kursów zawodowych (*vocational courses*) i wsparcia mentora. Na tym etapie uczestnik projektu otrzymuje minimalne wynagrodzenie refundowane przez urząd pracy.

Etap zatrudnienia [8]. Faza zatrudnienia, czyli rozpoczęcie pracy zawodowej. Uczestnik projektu staje się pracownikiem wykonującym regularną pracę, za którą otrzymuje wynagrodzenie, które nie jest już refundowane przez urząd pracy (w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej pracodawca otrzymuje dotację na część wynagrodzenia).

Doświadczenia duńskiego rynku pracy wskazują, że do tej fazy dociera około 50% uczestników modelu *wellBox*. Wykonywanie rzeczywistych zadań, w realnych firmach, wpływa na wyższy wskaźnik podjęć pracy/przyjęć pracowników. Osoba szkolona w danej firmie otrzymuje bowiem szansę na stworzenie własnej sieci kontaktów i ma możliwość oraz czas na adaptację do nowego środowiska pracy.

Training phase [8]. The first stage lasts half of the year, and its purpose is social stabilization of future worker. Most of all the main idea of this stage is gaining social and personal skills and developing the necessary work habits: respecting the time of beginning the work and its hours, ability of adjusting and understanding of written and unwritten rules in the workplace, the ability of behaving in the relationships employee - employee and employee – supervisor.

The basis for the effectiveness of this stage is the recognition that further cooperation between the company and the employee is possible, and hence the whole training is reasonable. At the first stage the participant of the project does not receive salary for work but social benefit.

Educational phase [8]. The second phase lasts for another six months, during which the activated person improves his qualifications, using *vocational courses* and the support of a mentor. At this stage, the participant receives the minimum salary paid for by the labor office.

Recipient phase – hiring [8]. Phase of employment so in other words starting the work. The participant becomes a regular employee performing the work for which he receives the salary, which is no longer refunded by the labor office (in the case of employing a person with a disability, the employer receives a grant for part of the salary).

The experiences of Danish labor market indicate that this phase reaches about 50% of the participants of *wellBox* model. Performing real tasks in real companies, has influence on the higher rate of undertaking of work/hiring employees. A person trained in the company receives the chance of creating his own network of contacts and has the ability and time to adapt to the new work environment.

Flexjob

Jest to model dedykowany osobom o niepełnych możliwościach wykonywania pracy, który stanowi element aktywnej polityki rynku pracy. Są to działania ukierunkowane na wsparcie zatrudnienia na specjalnych warunkach, z dotacją do wynagrodzenia.

Przepisy dotyczące modelu *flexjob* w Danii weszły w życie w 1998 roku i od tego czasu były wielokrotnie aktualizowane. Ostatnie istotne zmiany wprowadzone zostały w 2007 roku [11].

Flexjob oznacza zatrudnienie na stałe z dotacją do wynagrodzenia. Rozwiązanie to pozwala osobom o niepełnych możliwościach wykonywania pracy na podjęcie zatrudnienia, pomimo ich fizycznych, psychicznych lub społecznych ograniczeń. Można je stosować np. wobec osób, które potrzebują nieco więcej czasu na wykonanie swoich obowiązków, częstszych przerw lub skróconego tygodnia roboczego, czyli takich, które nie są w stanie świadczyć pracy na normalnych warunkach.

Umowa zatrudnienia typu *flexjob* podlega akceptacji urzędu gminy. Wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę. Warunki zatrudnienia (wysokość wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i in.) są ustalane przez pracodawcę indywidualnie z pracownikiem, we współpracy z organizacjami pracodawców i pracobiorców. Urząd gminy refunduje pracodawcy wypłacane wynagrodzenie, w wysokości 1/2 lub 2/3 najniższego wynagrodzenia przewidzianego układem zbiorowym dla danej branży i rodzaju wykonywanej pracy [8]. Inne świadczenia ze strony pracodawcy, takie jak rekompensata urlopowa, dodatek urlopowy, ubezpieczenie emerytalne, itp. podlegają refundacji w takiej samej proporcji jak wynagrodzenie.

Stanowisko *flexjob* może być utworzone przez firmę prywatną jak i instytucję publiczną. Przy tworzeniu stanowiska pracy tego typu nie ma większych ograniczeń jeżeli chodzi o wymogi formalne i praktyczne (wyjątkiem jest posada stażysty, która nie jest uznawana za stanowisko *flexjob*).

Flexjob

It is a model dedicated to people with incomplete work opportunities, which is part of active labor market policy. The regulations concerning the model *flexjob* in Denmark came into force in 1998 and since that moment have been updated several times. Recent significant changes were introduced in 2007 [11].

Flexjob means permanent employment with salary that includes the grant. This solution allows people with incomplete work opportunities to be employed, despite their physical, mental or social restrictions. It can be used for example in case of people who need a little more time to perform their duties, frequent breaks or shortened working week, ie those that are not able to perform work on normal conditions.

The contract of employment of *flexjob* type has to be accepted by community office. The salary is paid by the employer. The conditions of employment (salary, working hours, etc.) are determined by the employer individually with the employee, in cooperation with the organizations of employers and employees. The community office refunds the employer paid salary in amount of half or two thirds of the minimum salary provided for by a collective agreement for the sector and the type of performed work [8]. Other benefits provided by the employer, such as holiday recompense, holiday perk, pension insurance, etc. are refunded in the same proportion as the salary.

Flexjob position can be created by a private company or a public institution. During the creation of the jobs of this type there are no larger restrictions in terms of formal and practical requirements (except for a trainee who is not considered as a *flexjob* position).

Za proces kwalifikacji odpowiada urząd, w którym złożony został wniosek o status *flexjob*. Pierwszym etapem jest sprawdzenie czy istnieje możliwość podjęcia pracy na normalnych warunkach, poprzez poddanie kandydata procesowi aktywizacji zdrowotnej. W trakcie tzw. aktywizacji zdrowotnej uczestnik projektu nie otrzymuje renty.

Ponadto kandydat ubiegający się o status *flexjob* musi spełnić określone kryteria:

- musi być w wieku przedemerytalnym (w Danii to 65 – 67 lat);
- musi być niezdolny do uzyskania lub utrzymania zatrudnienia na normalnych warunkach, uwzględniając przy tym możliwość specjalnego stosunku pracy opartego na klauzulach społecznych w układzie zbiorowym między organizacjami pracodawców i pracowników;
- musi mieć stałą lub w znacznym stopniu ograniczoną zdolność do pracy. Ograniczenie może być wywołane przyczynami fizycznymi, psychicznymi bądź społecznymi i powinno być analizowane w stosunku do każdego zawodu. Jako zdolność do pracy rozumiana jest możliwość sprostania wymogom rynku pracy w zakresie wykonywania konkretnych obowiązków, pozwalających na uzyskanie dochodu, który stanowi o pełnej lub częściowej niezależności finansowej;
- kandydat musiał wyczerpać możliwość aktywizacji zdrowotnej lub innych działań mających na celu utrzymanie lub przywrócenie go do pracy na normalnych warunkach [8].

Ocena kandydata jest przygotowywana bardzo szczegółowo – zdolność do pracy analizowana jest pod względem realnych możliwości zdobycia przez niego zatrudnienia w danej chwili, ale także w przyszłości. Uwzględnia: opis i analizę zawodowych i osobistych możliwości czy potencjału rozwoju i istniejących barier. Na jej podstawie ustalane są predyspozycje kandydata do konkretnych zadań i działań.

For the process of qualification is responsible the office where the application was submitted with the status of *flexjob*. The first step is to check whether there is a possibility to work on normal conditions, by subjecting the candidate to a process of health activation. During so called health activation the participant of the project does not receive a life annuity.

In addition, the candidate applying for the status of *flexjob* must meet certain criteria:

- must be at retirement age (in Denmark it is 65 - 67 years);
- must be unable to obtain or maintain employment on normal conditions, taking into account the possibility of a special work relationship based on social clauses in the collective agreement between the organizations of employers and employees;
- must have constant or substantially reduced ability to work. The limitation may be caused by physical psychological or social reasons and should be analyzed in each profession. The ability to work is understood as the ability of meeting the requirements of the labor market in terms of performing specific duties, allowing to achieve an income that proves fully or partial financial independence;
- if the candidate used up the possibility of health activations care or other activities in order to maintain or restore his to work on normal conditions. [8]

The evaluation of the candidate is prepared in great details - ability to work is analyzed in terms of real opportunities to gain employment by candidate at the present time but also in the future. It takes into account: a description and analysis of professional and personal opportunities or potential of development and existing barriers. On this basis there are determined predispositions of the candidate to specific tasks and activities.

Zatwierdzając osobę niepełnosprawną do pracy typu *flexjob*, administracja samorządowa wydaje jej tzw. *Kartę Flex*, która ma ułatwić poszukiwanie pracy. Karta identyfikuje posiadacza jako osobę uprawnioną do pracy typu *flexjob*, zawiera informacje o programie, systemie zasiłków dla niepełnosprawnych oraz opis ograniczenia zdolności kandydata do pracy.

PRZY OCENIE ZDOLNOŚCI DO PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ, ADMINISTRACJA SAMORZĄDOWA NIE MOŻE KIEROWAĆ SIĘ PROBLEMAMI STRUKTURALNYMI RYNKU PRACY.

WHILE ASSESSING THE WORK CAPACITY OF A DISABLED PERSON, LOCAL GOVERNMENT CANNOT BE GUIDED BY STRUCTURAL PROBLEMS ON THE LABOR MARKET.

By approving a disabled person to work of *flexjob* type, local government issues *Flex Card*, which is supposed to facilitate the job search. The card identifies the holder as the person entitled to *flexjob* type of work, contains information about the program, the benefit system for disabled people and a description of the candidate's limitations to work.

Sparejob

Forma zatrudnienia typu *sparejob* to kolejne, niestandardowe rozwiązanie duńskiego rynku pracy w ramach modelu *flexjob*. To zatrudnienie z dotacją do wynagrodzenia dla osób już pobierających rentę lub wcześniejszą emeryturę (przyznaną przez administrację rządową), w którym wynagrodzenie i warunki wykonywania pracy są dopasowywane do indywidualnych potrzeb uczestnika projektu. W kwestiach dotyczących modelu *sparejob*, jednostką odpowiedzialną za pomoc renciście lub osobie na wcześniejszej emeryturze jest JobCenter.

Stanowisko typu *sparejob* można tworzyć w firmach prywatnych i instytucjach publicznych i może ono dotyczyć wszystkich zawodów, za wyjątkiem tych, które zostały uwzględnione w przepisach Unii Europejskiej (wyjątek stanowią firmy, których właścicielem jest współmałżonek/zarejestrowany partner/partner, z którym prowadzone jest gospodarstwo domowe osoby ubiegającej się o taki status).

Sparejob

Employment form of *sparejob* type is another unique solution of Danish labor market within the *flexjob* model. This employment with the grant included in the salary for people already receiving a life annuity or early retirement (granted by the government administration), in which the salary and conditions of work are adjusted to the individual needs of participant of the project. In matters concerning the *sparejob* model the unit responsible for helping pensioner or person on early retirement, is JobCenter.

The position of *sparejob* type can be created again in private companies and public institutions, and it can concerns all professions, except for those that were included in the regulations of the European Union (except for the company, which is owned by the spouse/registered partner/partner who carries on the household together with the person applying for such a status).

Jednocześnie prawo chroni zwykłych pracowników stanowiąc, że żadne stanowisko typu *sparejob* nie może zostać utworzone kosztem zwolnienia zwykłego pracownika. Przy tworzeniu stanowiska *sparejob* niezbędna jest umowa określająca wynagrodzenie oraz warunki wykonywania pracy. W umowie zawarty jest również zapis, przez jaki czas administracja rządowa będzie wypłacała dotację na pracownika. Administracja samorządowa wypłaca prywatnemu bądź publicznemu pracodawcy subsydlum płacowe w wysokości 23,26 DKK (w szczególnych przypadkach 40,71 DKK) za godzinę pracy na stanowisku *sparejob*. Reguły subsydiowanej formy zatrudnienia ustala JobCenter. Aby uzyskać status *sparejob* kandydat musi spełnić określone warunki:

- musi być w wieku przedemerytalnym – poniżej 65 roku życia;
- musi otrzymywać rentę lub wcześniejszą emeryturę;
- musi być zachowana zasada zgodności między zadaniami wykonywanymi przez osobę niepełnosprawną a zatrudnieniem (z powodu poważnych ograniczeń zdolności do pracy, nie każda osoba niepełnosprawna spełnia warunki zatrudnienia typu *sparejob*) [8].

At the same time the law protects ordinary workers stating that no position *sparejob* type cannot be created at the expense of dismissal of ordinary employee. While creating the *sparejob* position there is a necessity of the contract specifying salary and conditions of work. The contract also contains a record of for how long the government administration will pay a subsidy to the employee. Local administration pays a private or public employer subsidy salary of amount 23,26 DKK (in special cases 40.71 DKK) per job hour on *sparejob* position. The Rules of subsidized form of employment are established by JobCenter. In order to obtain the status of *sparejob* candidate must meet certain conditions:

- must be at retirement age - under age of 65 years;
- must receive a life annuity or early retirement;
- there must be kept the rule of compliance between the tasks performed by a person with a disability and employment (due to severe restrictions on the ability to work, not every person with a disability meets the conditions of employment of *sparejob* type) [8].



Rozdział IV

JobCenter Aarhus - realizacja modelu w praktyce

W całej Danii realizowana jest zasada równości traktowania osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi na rynku pracy; stąd często brak statystyk rozróżniających osoby pełnosprawne od osób z niepełnosprawnością. Dla rynku pracy każdy jest potencjalnym pracownikiem.

Określenie predyspozycji osób niepełnosprawnych

W Danii nie obowiązuje żadna oficjalna definicja niepełnosprawności, a osoby niepełnosprawne traktowane są jako grupa wymagająca pomocy ze względu na problemy z finansowym utrzymaniem siebie i osób zależnych np. rodziny. W 1993 roku przyjęto uchwałę, która nakazała wszystkim przedsiębiorcom oraz instytucjom prywatnym i publicznym równe traktowanie osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych od względem zatrudnienia [10].

Na określenie niepełnosprawności stosuje się dwa terminy:

- **disability** – oznacza wszelkie obiektywne defekty wynikające z uszkodzenia narządów lub zaburzenia funkcji psychicznych i/lub fizycznych organizmu (np. utrata wzroku, zaburzenia słuchu, zaburzenia mobilności);
- **handicap** – oznacza mniej uprzywilejowaną sytuację osoby niepełnosprawnej, która w znacznym stopniu ogranicza lub uniemożliwia jej funkcjonowanie w środowisku i wypełnianie różnych ról społecznych, także pracy zawodowej [10].

Chapter IV

JobCenter Aarhus - implementation of the model in the practice

In the whole Denmark there have been implemented the rule of equal treatment of disabled people with non-disabled on the work market hence there is often the lack of the statistics distinguishing people with no disabilities from disabled people. For the labor market everyone is a potential employee.

Determination of the predispositions of disabled people

In Denmark there has been no official definition of disability and people with disabilities are treated as a group requiring help because of the financial problems concerning the maintenance of themselves and dependent people for example family. In 1993, there was accepted a resolution that ordered all entrepreneurs, also public and private institutions, the equal treatment of disabled and people without disabilities, in terms of employment [10].

There are two definitions of disability:

- **disability** - means any objective defects resulting in organ damage or dysfunction of mental and/or physical body (e.g., loss of vision, disorders of hearing, disorders of mobility);
- **handicap** - means less privileged situation of the person with a disability that to a large extent, restricts or prevents this person from functioning in the environment and fulfilling different social roles, also the work [10].

Rozróżnienie tych dwóch terminów wyraźnie pokazuje, że działania na rzecz osób niepełnosprawnych powinny przebiegać dwutorowo:

- powinny wspierać osoby niepełnosprawne w przełamywaniu ograniczeń fizycznych i psychicznych;
- powinny kreować otoczenie zewnętrzne (społeczne i fizyczne), aby uczynić je przyjaznym i dostępnym dla osoby niepełnosprawnej.

W ten sposób definicja niepełnosprawności jest w Danii dynamiczna – nie istnieją sztywne listy kryteriów, które przypisują osobie niepełnosprawnej specjalne prawa, ponieważ zakres przystosowania osoby z dysfunkcjami do środowiska oraz możliwości jej adaptacji podlegają ciągłym zmianom w kierunku wzajemnego, jak najlepszego dostosowania.

W praktyce, osoby potrzebujące dodatkowej aktywizacji przechodzą rozmowę kwalifikacyjną w Ośrodku Ewaluacji, podczas której dokonuje się ich klasyfikacji do określonej grupy oraz oceny ich wykształcenia. Po analizie zebranych informacji każdy zostaje skierowany do odpowiedniego programu aktywizacji zawodowej.

Celem tej klasyfikacji jest ustalenie działań, jakie należy podjąć wobec każdego zgłaszającego się do JobCenter (również osoby niepełnosprawnej) i stopnia jej gotowości do podjęcia pracy. Kandydaci klasyfikowani są przez pracowników JobCenter w trzech kategoriach:

Gotowi do podjęcia pracy – kandydaci, którzy nie wymagają żadnej pomocy z wyjątkiem pomocy w znalezieniu zatrudnienia, którzy w ciągu trzech miesięcy od zgłoszenia się do JobCenter są w stanie podjąć pracę zapewniającą utrzymanie.

Niegotowi do podjęcia pracy, ale gotowi na aktywizację zawodową – kandydaci, którzy nie są w stanie w ciągu najbliższych trzech miesięcy podjąć pracy, ale są gotowi do podjęcia działań aktywizacyjnych.

Czasowo pasywni – kandydaci, którzy nie są gotowi ani do podjęcia pracy w ciągu najbliższych trzech miesięcy ani do udziału w aktywizacji zawodowej [8].

The distinction between these two terms clearly shows that the activities for people with disabilities should be proceeded along two lines:

- should support people with disabilities in overcoming physical and mental limitations;
- should create the external environment (social and physical) in order to make it friendly and accessible to the disabled person.

In this way, the definition of disability in Denmark is dynamic - there are no rigid lists of criteria that assign specific rights for the disabled person, because the range of adaptation of person with disabilities to the environment and the possibilities of its adaptation subject to constant changes towards mutual and the best adjustment.

In practice, people in need of additional activation have an interview at the Centre of Evaluation, during which there is a classification to a specific group, and the evaluation of their education.

The purpose of this classification is determination of the activities which need to be taken towards everyone reporting to the JobCenter (including the disabled person) and the degree of its readiness to start work. Candidates are classified by the employees of JobCenter in three categories :

Ready to work - candidates who do not require any help with the exception of help in finding employment, who within three months of the registration in the JobCenter are able to work providing maintenance.

Not ready to work, but ready for the professional activity - candidates who are not able to in the next three months to start working, and to take part in professional activation.

Temporarily passive - candidates who are not ready to work and to participate in professional activation in the next three months [8].

Jeżeli kandydat niepełnosprawny zostanie sklasyfikowany w drugiej bądź trzeciej kategorii, może liczyć na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia. Jest wiele form wsparcia osoby niepełnosprawnej, które może zaoferować JobCenter:

- **rehabilitacja przed-zawodowa** - obejmuje takie działania, jak ocena zdolności do pracy, kształcenie zawodowe, wybór ścieżki zawodowej;
- **rehabilitacja zawodowa** – realizowana z uwzględnieniem poszczególnych etapów przygotowania do pracy, czasu trwania oraz rodzaju zatrudnienia;
- **program elastycznego zatrudnienia** – czyli opisane już metody *wellBox*, *flexjob*, czyli wszystkie programy, w których państwo refunduje pracodawcy 1/3, 1/2 bądź 2/3 kosztów płacy minimalnej, określonej przez układ zbiorowy, w danym sektorze;
- **program pracy Skaane** – adresowany do osób, których zdolność do pracy jest niższa niż 50%. Dofinansowanie wynagrodzenia nie może przekraczać wówczas 1/6 płacy minimalnej;
- **program zatrudnienia chronionego** – opisany w poprzednim rozdziale, przeznaczony dla osób niezdolnych do pracy na otwartym rynku pracy;
- **zasiłek dla zatrudnionych niepełnosprawnych**;
- **specjalne wyposażenie stanowisk** – istnieją dwa programy zajmujące się adaptacją miejsca pracy, jeden administrowany przez władze lokalne, a drugi przez JobCenter;
- **program „Lodołamacz”** - skierowany do osób, które uzyskały wykształcenie lecz mają problemy z uzyskaniem zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność. Osoby takie mogą uzyskać dofinansowanie wynoszące do 50% wynagrodzenia brutto (maksimum 1 474 euro miesięcznie) przez okres do sześciu lub, w specjalnych wypadkach, do dziewięciu miesięcy;
- **wsparcie osobiste** – może zostać przyznane niepełnosprawnemu pracownikowi i osobie samozatrudnionej, ale również osobie uczącej się, a także bezrobotnemu wymagającemu wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia;
- **okólnik priorytetowy** – w sektorze publicznym każda osoba niepełnosprawna, która złoży podanie o pracę, musi przejść rozmowę kwalifikacyjną; w razie odmowy zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany przesłać do JobCenter uzasadnienie swojej decyzji;
- **konsultanci ds. niepełnosprawności** – w każdym JobCenter zatrudnione są osoby, które zapewniają doradztwo zawodowe oraz informacje o programach wsparcia dla osób niepełnosprawnych [11].

If a disabled candidate will be classified in the second or third category may rely on direct support of employment. There are many forms of support for a disabled person who can be offered by JobCenter:

- **pre-professional rehabilitation** - includes such activities like assessment of the ability to work, professional training, choice of career path;
- **professional rehabilitation** – implemented with taking into account the various stages of preparation for work, duration and type of employment. Within this program, local authorities, through JobCenter, offer a credit without the interest for people who want to start their own business;
- **program of flexible employment** - methods that have already been described : *wellBox*, *flexjob*, so all these programs, in which the state refund the employer's 1/3, 1/2 or 2/3 the cost of the minimum salary set by collective agreement in the specified sector;
- **Skaane work programme** - addressed to people whose ability to work is less than 50%. Subsidizing the salary to cannot exceed then 1/6 of minimum salary and the conditions and amount of salary are the result of arrangements between the employee, employer and the relevant trade union;
- **program of protected employment** - described in the previous chapter, dedicated for those who are unable to work on the open labor market;
- **allowance for employees with disabilities**;
- **special equipment of the positions** - there are two programs involved in the adaptation of the workplace, one administered by local authorities, and the second by JobCenter;
- **"Icebreaker" programme** - directed to people who received education, but have difficulties in obtaining employment due to their disability. Such people may receive a grant of up to 50% of gross salary (maximum of 1 474 Euros per month) for a period of up to six or, in special cases, for nine months;
- **personal support** - may be granted to a disabled employee and self-employed person, but also to the individual learner and to unemployed being in the need of support in the search for employment;
- **assumption priority** - in the public sector every disabled person who submits an application for employment must pass through a job interview, in case of refusal of employment the employer is obliged to send the explanation of his decision to JobCenter;
- **disability consultants** - in any JobCenter there are employed people who provide counseling and information about support programs for people with disabilities [11].

Monitoring

Opisane w poprzednich rozdziałach procesy dostosowania odpowiednich pracodawców do osób niepełnosprawnych oraz tworzenie programu społecznego, umożliwiającego podjęcie pracy/stażu przez osoby niepełnosprawne, nie są elementem finalnym strategii aktywizacji zawodowej tej grupy. To jedynie fragment całego procesu.

JobCenter Aarhus działa na rynku pracy jednego z największych miast w Danii. Aby strategia aktywizacji zawodowej, zwłaszcza grupy zagrożonych wykluczeniem zawodowym, której głównym trzonem są niepełnosprawni, była skuteczna, działania urzędu nie kończą się na znalezieniu zgłaszającym się osobom pracy czy stażu, ale na pełnym monitorowaniu procesu pracy/stażu i dopasowywaniu kolejnych form wsparcia.

Monitoring pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb pracodawcy i pracownika, a także pozwala na skuteczniejsze rozwiązywanie problemów.

Bieżący monitoring w ramach danego projektu, ma na celu sprawdzenie czy realizowane są wszystkie, przewidziane w projekcie, działania związane np.: z przeprowadzaniem szkoleń, zdobywaniem konkretnego doświadczenia zawodowego, dostosowaniem stanowiska pracy do pracownika, wywiązywaniem się uczestnika projektu z obowiązków związanych z odbywaniem stażu/pracy. Monitorowane są również postępy uczestnika projektu, a w przypadku ich braku, osoba niepełnosprawna otrzymuje dodatkowe wsparcie.



Monitoring

Described in previous chapters processes: adaptation of proper employers to people with disabilities and the creation of a social program, which allows employment/probation by people with disabilities, are not the final element of the strategy of professional activation of this group. This is only a part of the whole process.

JobCenter Aarhus operates on labor market in one of the largest cities in Denmark. In order that professional activation strategy, especially of groups at high risk of professional exclusion, which main part are disabled people was effective, the actions of the office does not stop at finding work or probation for people reporting to, but on fully monitoring the work/probation and matching another forms of support.

Monitoring allows for a better understanding of employer's and the employee's needs, and also allows for effective solutions of the troubles.

Current monitoring, as part of the project, aims to check whether, there are implemented all activities provided in the project concerning for example: the carrying out training, gaining particular professional experience, adjusting the workplace to the worker and if the participant of the project fulfills responsibilities associated with serving a probation/work. There are also monitored the progresses of the project's participant, and in the case of its lack, a disabled person receives an additional support.

Wsparcie eksperckie pracodawcy - dostosowanie do potrzeb niepełnosprawnych

Istotną część odpowiedzialności za programy zatrudniania osób niepełnosprawnych w Danii biorą na siebie dobrowolnie organizacje przedsiębiorstw oraz instytucje regulujące rynek pracy. Działania w zakresie aktywizowania zawodowego osób niepełnosprawnych w Aarhus, opierają się na współpracy z lokalnymi, prywatnymi i państwowymi przedsiębiorstwami. Współpraca polega na stosowaniu narzędzi prawnych do ustanowienia wiążącej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a wydziałem zatrudnienia. Współpraca nie byłaby tak skuteczna, gdyby nie ciągłe wsparcie ekspertów, z którego korzysta pracodawca.

Jednostką podlegającą duńskiemu Ministerstwu Pracy i współpracującą ze wszystkim Urzędami Pracy w Danii jest *Specialfunktionen Job & Handicap* (SJH). Instytucja powstała w 2007 roku, a jej głównym zadaniem jest wspieranie urzędów pracy w znalezieniu zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych oraz pracodawców w zorganizowaniu dla niepełnosprawnych miejsc pracy. SJH prowadzi szkolenia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z zakresu prawa i zasad zatrudniania osób z dysfunkcjami oraz kompensacji (zasady równego traktowania, zasady odpowiedzialności, zasady kompensacji i zasady solidarności). Dostępna jest całodobowa infolinia, z której może skorzystać każdy pracodawca, który chce uzyskać informacje odnośnie np. przystosowania stanowiska pracy do niepełnosprawnych pracowników.

Duże znaczenie ma współpraca tzw. *social advisor* (pracownika socjalnego), delegowanego przez SJH, z firmą zatrudniającą osobę niepełnosprawną. Głównym celem tej współpracy jest niwelacja barier, przed jakimi codziennie stają osoby z dysfunkcjami np.: wyposażenie warsztatu pracy w urządzenia i sprzęt specjalistyczny, który również udostępnia SJH. Organizacja szkoli również pracowników JobCenter, którzy są wsparciem eksperckim dla pracodawców uczestniczących w projektach aktywizacji zawodowej. Eksperci JobCenter są najczęściej pomocą „pierwszego kontaktu” dla chcących uzyskać informacje pracodawców.

Expert support of employers - adjusting the needs of disabled

A significant part of the responsibility for programs of employing people with disabilities in Denmark are taken voluntarily, the organizations of enterprises and institutions regulating the labor market. Activities of professional activation of disabled people in Aarhus are based on cooperation with local, private and public companies. The cooperation involves the use of legal tools to establish a binding cooperation between enterprises and employment department. Cooperation would not be as effective, if not continued support of experts, which is used by the employer.

The unit subjected to Danish Ministry of Labor and cooperating with all labor offices in Denmark is *Specialfunktionen Job & Handicap* (SJH). The institution was founded in 2007, and its main task is to support labor offices in finding jobs for people with disabilities and employers in organizing workplaces for disabled people. SJH provides trainings for employers hiring people with disabilities in the field of law and the rules of employment of people with disabilities, compensation (the rules of equal treatment, the rules of responsibility, the rules of compensation and the rules of solidarity). It is available 24 hours hotline, which can be used by any employer who wishes to obtain information concerning for example adjusting the workplace to disabled workers.

A great importance has also cooperation of so called *social advisor*, delegated by SJH, with the company employing a disabled person. The main aim of this cooperation is the leveling the barriers that are faced everyday by people with disabilities. An *Assistant* of the disabled person, helping in daily professional activities, is also a form of support and facilitation for the employer. Similarly like the equipment of workshop in devices and specialized equipment, which also provides SJH. Organization also trains employees of JobCenter, who are also expert support for employers participating in the projects of professional activation. Experts of JobCenter are mainly help of "first contact" for those wishing to get information, employers.

Tworzenie programu społecznego umożliwiającego podjęcie pracy/ stażu osobom niepełnosprawnym

Polityka duńskiego rządu, związana z integracją osób niepełnosprawnych z pozostałymi grupami, doprowadziła do tego, że społeczeństwo jest otwarte na kwestie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. JobCenter prowadzi aktywną politykę budowania świadomości społecznej, zgodnie z programową zasadą „Aarhus dla Wszystkich”, aby mieszkańcy, niezależnie od statusu społecznego i zdrowia, mogli korzystać z miasta na równych prawach i w równym stopniu – w tym z możliwości zatrudnienia.

Działalność JobCenter skierowana jest do wszystkich grup niepełnosprawnych oraz do pozostałych mieszkańców, aby aktywnie włączyć ich w proces integracji osób z dysfunkcjami. JobCenter nie pracuje w oparciu o określanie sankcji, ale wskazywania kierunku działań. Ideą tworzenia programu społecznego jest utrzymanie polityki wzajemnych korzyści. Pracodawcy nie są biernymi uczestnikami projektu i wykonawcami narzuconych ustaleń. Stają się aktywną stroną umowy z instytucją samorządową i otrzymują, za swój wkład, odpowiednią pomoc, a także finansowanie w formie zwrotu poniesionych kosztów bądź subsydiów.

Aby Aarhus i inne duńskie miasta dawały swoim obywatelom równe szanse, kierunek działań powinien przebiegać dwutorowo: od państwa i jednostek je reprezentujących po prywatnych przedsiębiorców i odwrotnie. Przedsiębiorcy, znając programy wsparcia, z których mogą skorzystać, dając pracę osobom z dysfunkcjami, również występują jako inicjatorzy umów i porozumień. Polityka prowadzi do tego, że każdy uczestnik życia społecznego, w tym rynku pracy, korzysta ze wszystkich możliwych zasobów, a nie ograniczeń.

O sukcesie polityki decyduje porozumienie na wszystkich szczeblach i działania krzyżowe, a jej celem jest doprowadzenie do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie osób niepełnosprawnych.

Creating a social program allowing disabled people to undertake the work /probation

Danish government policy, related to the integration of disabled people with other groups, has led to the situation that society is open to issues of professional activation of disabled people. JobCenter leads an active policy of building awareness, according to the program rule of the "Aarhus for All" in order the residents, regardless of social status and health, could benefit from the city on the equal rights and at equally extent including employment opportunities.

The activity of JobCenter is addressed to all disability groups and other citizens to actively involve them in the process of integration of people with disabilities. JobCenter does not work on the base on the determination of the sanctions, but on indication the direction of the action. The idea of creating a social program is to maintain a policy of mutual benefits. The employers are not passive participants in the project and contractors of imposed solutions. They are becoming active side of the contract with a local government institution and receive, for its input an appropriate help, and also financing in the form of refund or subsidy.

In order Aarhus and other Danish cities gave their citizens equal opportunities, the direction of the actions should be proceed as two-way process: from the state and the units representing them by the private entrepreneurs and vice versa. The entrepreneurs acquainted with the support programs can use them by, giving employment to people with disabilities, they also act as initiators of contracts and agreements. The policy leads to the situation that each participant of social life, including the labor market, use of all possible resources, and no limitations.

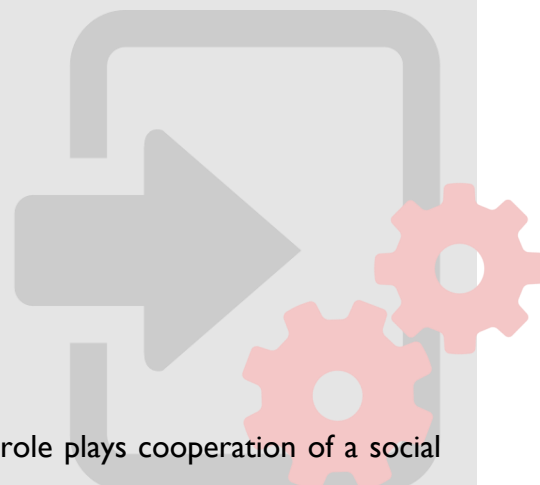
Of the success of the policy decides an agreement at all levels and cross actions, and its purpose is to lead to self-dependent action in the society of disabled people.

Rola pracownika socjalnego

W aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych szczególną rolę odgrywa współpraca pracownika socjalnego (*social worker*) z samymi aktywizowanymi oraz pracodawcami, u których odbywa się szkolenie/staż czy zatrudnienie. Duńczycy przywiązują szczególną wagę do gruntownego przygotowania kandydata do pracy (przedłużone praktyki, długi okres próbny).

Pracownik socjalny jest zwykle zatrudniony przez urząd pracy bądź inną instytucję opieki socjalnej (np. SJH). Podlega bezpośrednio władzom miejskim (departamentowi zatrudnienia urzędu miejskiego). Jego zadania obejmują:

- rozpoznanie potrzeb osoby niepełnosprawnej (przeprowadzenie wywiadu, przygotowanie planu działania, zainicjowanie odpowiedniego programu aktywizacji zawodowej);
- ocenę umiejętności i zasobów osoby aktywizowanej z uwzględnieniem jej sytuacji społecznej i zdrowotnej;
- pomoc w przygotowaniu planu rehabilitacji zawodowej (jeżeli zdiagnozowana została taka potrzeba);
- współpracę z pracodawcami w zakresie znalezienia miejsca pracy i dostosowania stanowiska pracy do osoby z dysfunkcjami (np. pomoc w uzyskaniu specjalistycznego sprzętu i/lub dofinansowania);
- współpracę z *mentorami* w miejscu pracy osoby niepełnosprawnej [9].



The role of the social worker

In the professional activation of people with disabilities a special role plays cooperation of a social worker with the activated themselves and employers at whom there have been done the training/probation or employment. Danes pay particular attention to the thorough preparation of the candidate to work (extended practice, a long trial period).

A social worker is usually employed by the labor office or other institution of social protection (for example SJH). The social worker is liable directly to the city authorities (employment department of city authority). His tasks include:

- identifying the needs of the disabled person (conducting the interview, the preparation of the action plan, initiating an appropriate professional activation program);
- assessment of the skills and resources of activated person having regard to his social and health situation;
- help in preparing the plan of professional rehabilitation (if such need was diagnosed);
- cooperation with employers in matters of finding jobs and adjusting workplace to people with disabilities (e.g., help in obtaining specialized equipment and/or subsidy);
- cooperation with mentors at the workplace of disabled person [9].

Mentoring

Uczestnicy projektu aktywizacji zawodowej korzystają ze wsparcia *mentora*. Jest nim pracownik firmy, w której uczestnik projektu będzie przechodził swoje szkolenie w ramach aktywizacji zawodowej, odpowiednio przeszkolony, posiadający odpowiednie predyspozycje. Rola mentora polega na wprowadzeniu uczestnika projektu – nowej osoby – w struktury już istniejącej firmy, czyli: zaznajomienie go z panującymi w danym zakładzie pracy zasadami (pisanymi i niepisanymi), zaznajomienie z innymi pracownikami i kierownictwem oraz obowiązkami.

Mentor jest osobą, która, na podstawie własnego doświadczenia zawodowego, chce pomóc uczestnikowi projektu w dostosowaniu się do nowego środowiska. *Mentor* i podopieczny, w oparciu o szereg spotkań, budują specyficzną więź, z której podopieczny czerpie korzyści uzyskując dostęp do doświadczeń, umiejętności, kompetencji i wiedzy *mentora*.

Mentorem może zostać osoba o kompetencjach i doświadczeniach, które będą mogły być użyteczne dla podopiecznego oraz która faktycznie przejawia chęć pomocy aktywizowanym zawodowo. Co znaczące, *mentor* nie musi mieć specjalnego wykształcenia kierunkowego lecz predyspozycje do pracy z osobami niepełnosprawnymi.

W porównaniu do opisanej we wcześniejszym rozdziale sylwetki *asystenta* uczestniczącego w faktycznym procesie pracy i pomagającego osobie niepełnosprawnej w rzeczywistych i konkretnych czynnościach, rola *mentora* polega głównie na wsparciu teoretycznym – uczestnik projektu korzysta z jego wiedzy budując własne sieci powiązań w danej firmie.

Wsparcie *mentora* ma decydujące znaczenie głównie w początkowym okresie zatrudnienia/stażu. Opieka *mentorska* przyznawana jest na okres sześciu miesięcy, jednak w razie uzasadnionej konieczności może zostać przedłużona. Jego wynagrodzenie jest w 100% pokrywane ze środków publicznych i może on wnioskować o wsparcie dodatkowe np. w postaci szkoleń.

Mentoring

The participants of project professional activation uses of the support of *a mentor*. It is the employee of the company, in which the participant will go through his training through in professional activation, who has undergone an appropriate training and has an appropriate abilities. The role of the mentor is to get familiar participants of the project - a new person - with the structure of an existing company, so: to acquaint him with the rules existing in the workplace (both written and unwritten), familiarity with other employees and management and responsibilities.

The mentor is a person who using his own professional experience wants to help the participant of the project to adapt to the new environment. *The mentor* and mentee on the base on several of meetings, build a specific relationship from which the mentee benefits by gaining an access to the experience, skills, competencies and knowledge of *the mentor*.

The mentor can be a person with competences and experience that may will be useful for the mentee, and that actually shows the desire to help people professionally activated. What is significant *the mentor* does not have to have a special directional education but a predisposition to work with people with disabilities.

In comparison with described in the previous section, profile of *the assistant* who is involved in the actual work process and helps a disabled person in a real and concrete activities, *the mentor's* role is primarily to support theoretically – participant of the project uses his knowledge by building their own networks in the company.

Support of the *mentor* is crucial especially in the initial period of employment/probation. *Mentor's* help is awarded for a period of six months, however, if there is a necessity, may be prolonged. His salary is 100% paid from public funds and may request additional support such as training.

Mentor, asystent oraz pracownik socjalny – podział funkcji w procesie aktywizacji

Duński system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych opiera się na wsparciu otrzymywanym na każdym etapie procesu. Stąd ważne, aby zdawać sobie sprawę, że każda osoba wspierająca uczestnika projektu ma określone funkcje, ale wspólnie tworzą sieć, na której opiera się cała polityka związana z duńskim rynkiem pracy.

Osoby wspierające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych:

Asystent osoby niepełnosprawnej: osoba, która pomaga w bieżących czynnościach związanych z wykonywaniem pracy w danym zakładzie. Czynności zależą od stopnia i rodzaju niepełnosprawności aktywizowanej osoby. Asystent jest pracownikiem JobCenter i przez tę instytucję jest opłacany.

Mentor: osoba wywodząca się z zakładu pracy uczestniczącego w aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, która otrzymała odpowiednie przeszkolenie i posiada wymagane predyspozycje do tej funkcji. Głównym atutem *mentora* jest znajomość danej branży, realiów zakładu pracy i stosunków w nim panujących. Jego rola polega na wprowadzeniu uczestnika projektu do nowego środowiska i pomoc w aklimatyzacji. *Mentor* jest pracownikiem zakładu pracy i jest opłacany przez pracodawcę.

Pracownik socjalny: pracownik urzędu pracy bądź innej instytucji opieki socjalnej współpracującej z JobCenter na terenie danej gminy. Jego praca finansowana jest ze środków publicznych i skupia się głównie na poza-zawodowym wsparciu danej osoby tj.: rozwiązywaniu prywatnych problemów danej osoby, wsparciu psychologicznym, opiece, monitorowaniu samodzielności podopiecznego czy jego stopnia niepełnosprawności. Pracownik socjalny działa w środowisku społecznym, w którym znajdują się jednostki wymagające pomocy w usamodzielnieniu, odzyskaniu bądź umocnieniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie.

A mentor, an assistant and a social worker - the division of functions in the process of activation

The Danish system of professional activation of disabled people is based on the support obtained at each stage of the process. Hence it is so important to realize that each person supporting the participant of the project has specific functions, but together they form a network, on which is based an entire policy related to the Danish labor market.

People supporting professional activation of disabled people:

The Assistant of disabled person: is the person who helps in the ongoing activities related to the performance of work in the unit. The activities depend on the degree and type of disability of activated person. The assistant is an employee of JobCenter and it is paid by this institution.

The Mentor: mostly it is a person hired in this unit that takes part in the professional activation of disabled who received an appropriate training and has the required abilities for this function. The main advantage of the *mentor* is his knowledge of the industry, the realities of the workplace and relations among workers. His role is to introduce the participant of the project to the new environment and help in acclimatization. *The mentor* is an employee of the unit and is paid by the employer. His salary is agreed according to the type and the project.

The social worker: it is a worker of labor work office or other social welfare institutions cooperating with the JobCenter on the territory of the community. His work is financed from public funds, and focuses primarily on non-professional support of a person, e.g.: solving private problems of the person, psychological support, care, monitoring of mentee's independence or the level of his disability. The social worker is working in a social environment where are the individuals requiring help in becoming independent, regaining or strengthening the ability to function in society.

Społeczeństwo oczekuje od rządu prowadzenia mądrej, odpowiadającej na potrzeby ludzi, polityki rynku pracy. W jej kształtowaniu zawsze najważniejszą rolę odgrywają publiczne służby zatrudnienia oraz wdrażane przez nie programy lokalne, które łączą się w ogólnokrajową sieć wymiany doświadczeń.

Koncepcja *flexicurity* przyczyniła się do sukcesu „modelu duńskiego” - jest wdrażana w różnych formach i w różnym zakresie w pozostałych państwach Unii Europejskiej. Komisja Europejska zaleca korzystanie z doświadczeń Danii, jako metody na odnajdowanie równowagi pomiędzy elastycznością – pożądaną przez przedsiębiorców, a bezpieczeństwem – pożądanym przez pracowników i ich związki zawodowe, w tym pracowników niepełnosprawnych. Rada Europejska wezwała kraje członkowskie do systematycznego rozwoju programów narodowych i strategii mających na celu rozwój mobilności oraz zdolności pracowników i przedsiębiorców.

The Society as a whole expects from the government leading a wise, responding to the needs of the people, labor market policy. In shaping its, the most important role always have public services of employment and implemented by them local programs that connect into a nationwide network of the exchange of experiences.

The concept of *flexicurity* has contributed to the success of "The Danish model" and is implemented in various forms and at different range in other European Union countries. The European Commission recommends the use of Denmark's experience, as a method for finding a balance between flexibility - desired by entrepreneurs, and security - desired by workers and their trade unions, including workers with disabilities. The European Commission appeal to all member countries for systematical development of national programs and strategies aimed at developing the mobility and ability of workers and enterprises.



Flexicurity jest koncepcją, która łączy dwa, z pozoru konkurencyjne elementy: elastyczność i bezpieczeństwo pracowników i przedsiębiorstw. Przykład Danii pokazał, że model jest odpowiedzią na wyzwania stojące przed rynkami pracy, w tym na integrację zawodową osób niepełnosprawnych. Sprzyja konkurencyjności, wzrostowi zatrudnienia i zadowolenia z pracy przez zachowanie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem.

Flexicurity is a concept that combines two seemingly competitive elements: flexibility and security of workers and enterprises. The example of Denmark showed that the model is a response to the challenges facing labor markets, including professional integration of disabled people. Promotes competitiveness, the increase of employment growth and job satisfaction by maintaining a balance between flexibility and security.

Przykład Partnera Ponadnarodowego – JobCenter Aarhus, to przykład małego ogniwa, w łańcuchu kluczowych decyzji. Jednak instytucje działające na rynkach lokalnych uczestniczą w bardzo istotnym procesie kształtowania relacji na rynku pracy. To od jakości ich działania i uzyskiwanej efektywności zależą późniejsze sukcesy państwa w polityce aktywizacji zawodowej.

Z wielu powodów „model duński” nie może być w całości implementowany na grunt polski, ale rozwiązania stosowane przez lokalne urzędy pracy, z pewnością mogą okazać się skuteczne również w polskich realiach.

Głównym celem pracy Partnera Ponadnarodowego, jeżeli chodzi o aktywizację osób niepełnosprawnych, jest polityka wyrównania szans. Duńczycy chcą zakończyć proces, w którym osoby niepełnosprawne są izolowane i odrzucane przez społeczeństwo. Według wyznawanej zasady wszystkie grupy społeczne powinny stworzyć zintegrowaną całość.

JobCenter działa w oparciu o nadrzędną ideę, że pomoc społeczna powinna być przyznawana jednostce w ostateczności, ponieważ pozycja na rynku pracy ma zasadnicze znaczenie, jeżeli chodzi o tzw. sukces życiowy. Pozbawienie człowieka możliwości aktywności zawodowej ogranicza jego uczestnictwo w życiu społecznym i włącza go do grupy obywateli wykluczonych. Celem działań wszystkich urzędów pracy i całego społeczeństwa powinno być zatrzymanie na rynku pracy wszystkich osób, zdolnych do wykonywania czynności zawodowych.

Powszechnie uznaje się, że osoby z niepełnosprawnością stanowią jedną z najmniej aktywnych zawodowo grup społecznych. Liczne bariery utrudniają im dostęp do otwartego rynku pracy. Intencją partnerstwa ponadnarodowego jest podniesienie świadomości oraz kompetencji specjalistów odpowiedzialnych za ocenę, poszukiwanie pracy i trwałe wsparcie osób z niepełnosprawnością. Przedstawiony, w niniejszej publikacji, zestaw wskazówek ma za zadanie wskazać wartości, standardy i zasady przewodnie zatrudnienia wspomaganego, a także zachęcić do pracy nad wprowadzaniem elementów tego modelu.

The example of Transnational Partner - JobCenter Aarhus, it is an example of a small cell in the chain of key decisions. However, the institutions operating on the local markets are involved in the process of shaping the relationships on the labor market. It is the quality of their activity and obtained efficiency that have influence on further successes of the state when it comes to professional activation policy.

For many reasons "The Danish model" can't be fully implemented into Polish field, but the solutions used by local labor offices, certainly can be effective also in Polish realities.

The main aim of the Transnational Partner when it comes to activating the disabled, is the policy of equalization of the chances. The Danes want to end the process in which people with disabilities are isolated and rejected by society. According to the professed rule, all social groups should create an integrated whole.

JobCenter operates on the basis on the overriding idea that social help should be granted to the individual; as the necessity, because the position on the labor market is crucial when it comes to the so called success in life. Deprivation the human of the professional activity limits his participation in social life and turns it into a group of excluded citizens. The aim of all labor offices and the whole society should be keeping on the labor market all people who are able to perform professional activities.

It is widely recognized that people with disabilities are one of the least economically active groups. Numerous barriers make their access difficult to the open labor market. The intention of the transnational partnership is to raise the awareness and competence of specialist responsible for assessment, job search and permanent support for people with disabilities. The aim of presented in this publication, a set of guideline, is to point values, standards and guiding rules of supported employment and encourage to work on the introduction of elements of this model.



1. Bank Światowy / The World Bank, Doing Business in 2013: Understanding Regulations, The World Bank, the International Finance Corporation, 2013
2. Bieleń A., Dobrowolski W., Raport na temat interaktywnych modeli niepełnosprawności i możliwości ich adaptacji w warunkach polskich, Dobre Kadry – Centrum Badawczo Szkoleniowe, 2010 / Report on interactive of disability and the possibility of adaptation in Polish conditions, „Good Stuff” - Center of Research and Training, 2010
3. Duńska Agencja Pracy, Praca w Danii – przewodnik po duńskim rynku pracy, wydanie III, Kopenhaga, 2009 / The Danish Agency for Employment, Jobs in Denmark - a guide to the Danish labor market, third edition, Copenhagen, 2009
4. Eurostat, Social cohesion indicators, 2014
5. Najmiec A., Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej, Warszawa, 2007 / The situation of disabled people on the labor market in the European Union, Warsaw 2007
6. OECD, Benefits and Wages, OECD Indicators, Paryż / Paris, 2014
7. OECD, Employment Outlook, Paryż / Paris, 2014
8. Rozwiązania w zakresie elastycznego i chronionego zatrudnienia na duńskim rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, 2012 / Flexible and sheltered solutions on the Danish labour market/ Voivodeship Labour Office in Lodz, 2012
9. Rynek pracy i usług doradztwa zawodowego w Danii, Prezentacja Multimedialna opracowana przez uczestników wymiany doświadczeń z Danią, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku / The labor market and vocational counseling services in Denmark, multimedia presentation developed by participants to exchange experiences with Denmark, the Voivodship Labour Office in Białystok,
10. Social Policy in Denmark, Ministry of Social Affairs, Copenhagen, 2000
11. Szostak B., European Union of Supported Employment. Toolkit, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, 2013 / European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Disability Forum, 2013
12. Wolski A., System wsparcia osób niepełnosprawnych w Danii, Światło i Cienie, nr 2, 2004 / The support system of disabled people in Denmark, Light and Shadows, No. 2, 2004

Opracowanie merytoryczne i graficzne dwujęzycznej (język polski i angielski) publikacji prezentującej rekomendacje i dobre praktyki w zakresie realizacji przez Partnera Ponadnarodowego, JobCenter Aarhus (Dania), projektu działań dotyczących aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych:

Magdalena Rozmus

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

© 2014 Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Prawa autorskie zastrzeżone

ISBN 978-83-62258-67-3

Publikacja wydana w ramach projektu
„Przełamać bariery”



**PRZEŁAMAĆ
BARIERY**

Białystok 2014



Projekt pt. PWP „Przełamać bariery” współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecz-
nego

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
tel. 85 74 97 200, fax 85 74 97 209

ISBN 978-83-62258-67-3