

**Józef Patkiewicz**  
**Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem**

**MOTYWACJA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ  
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ**

W celu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością od wielu lat funkcjonuje bardzo ważny system refundacji składek społecznych i dofinansowania do ich wynagrodzeń (SODiR) prowadzony przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Dofinansowanie było zróżnicowane w zależności od typu zakładu pracy (otwarty rynek pracy albo zakład pracy chronionej) oraz stopnia niepełnosprawności pracownika (stopień, bez schorzenia specjalnego albo ze schorzeniem specjalnym).

Do marca 2014 r. dofinansowanie w tym systemie wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością było bardzo zróżnicowane dla firm na otwartym rynku pracy oraz w zakładach pracy chronionej. Dofinansowanie pracowników na otwartym rynku pracy stanowiło tylko 70 % dofinansowania pracowników w zakładach pracy chronionej. Zakłady pracy chronionej miały też inne dodatkowe przywileje, ale i obowiązki.

**Od kwietnia 2014 roku zrównano dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy oraz zakładach pracy chronionej.**

W efekcie jednak zmniejszyły się dofinansowania na otwartym rynku pracy i znacznie w zakładach pracy chronionej (z wyjątkiem niewielkiej zwwyżki dla stopnia umiarkowanego i lekkiego bez schorzenia specjalnego na otwartym rynku pracy) oraz wzrosły koszty pracodawcy (Tab. 1).

Tab. 1. Maksymalne kwoty dofinansowania do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością (2013 – 2014).

Stopień niepełnosprawności	Schorzenie specjalne <sup>1</sup>	2013 i do 31.03.2014 [zł]		od 1.04.2014 [zł]
		Pracodawcy nie prowadzący ZPCHR	Pracodawcy prowadzący ZPCHR	Wszyscy pracodawcy
znaczny	ze schorzeniem specjalnym	2970	3300	<b>2400</b>
	bez schorzenia specjalnego	1890	2700	<b>1800</b>
umiarkowany	ze schorzeniem specjalnym	1890	2100	<b>1725</b>
	bez schorzenia specjalnego	1050	1500	<b>1125</b>
lekki	ze schorzeniem specjalnym	1080	1200	<b>1050</b>
	bez schorzenia specjalnego	420	600	<b>450</b>

<sup>1</sup>Pracownicy ze schorzeniami specjalnymi - choroba psychiczna, epilepsja, niepełnosprawność intelektualna, całościowe zaburzenia rozwojowe; wyjątek: pracownicy niewidomi – zwiększone dofinansowanie dla stopnia znacznego i umiarkowanego

Źródło: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Wydział Realizacji Programów, Artur Kamiński, 05.02.2014 [16]

Zrównanie to stanowiło jednak konieczny krok w stronę równouprawnienia obu tych rynków. Do tej pory otwarty rynek pracy był dyskryminowany, a przecież dąży się do możliwie pełnego włączenia osób niepełnosprawnych do społeczeństwa. Zrównanie dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy (pracodawcy nie prowadzący ZPCHR) oraz zakładach pracy chronionej (ZPCHR) stanowi ważny krok, ale należy dążyć do zwiększenia dofinansowań poszczególnych wynagrodzeń.

## 4.2. Zmiany kwoty minimalnego wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie w Polsce wzrastało w ostatnich latach, ale nie uległy zmianie w proporcjonalnym stopniu kwoty dofinansowań do pensji pracownika z niepełnosprawnością (Tab. 2). W związku z tym znacznie wzrosły koszty pracodawcy.

Tab. 2. Minimalne wynagrodzenie a dofinansowanie do pensji pracownika z niepełnosprawnością – w latach 2014 - 2019

Rok	Minimalne wynagrodzenie [zł brutto]	Dofinansowanie do pensji pracownika z niepełnosprawnością [zł]			
		Stopień niepełnosprawności			
		Znaczny	Umiarkowany	Lekki	Specjalny
2014 do III (otwarty rynek pracy)	<b>1680</b>	<b>1890</b>	<b>1050</b>	<b>420</b>	<b>2970</b>
2014 od IV	<b>1680</b>	1800	1125	450	+ 600
2015	<b>1750</b>	1800	1125	450	+ 600
2016	<b>1850</b>	1800	1125	450	+ 600
2017	<b>2000</b>	1800	1125	450	+ 600
2018	<b>2100</b>	1800	1125	450	+ 600
2019	<b>2250</b>	1800	1125	450	+ 600

Źródło: Opracowanie własne

(Minimalna stawka godzinowa dla pracujących na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług od 1.01.2019 r. wynosiła 14,70 zł brutto za godzinę).

Problem ten podnoszony był w referacie dr. Józefa Patkiewicza pt. „Monitoring jakości życia osób z niepełnosprawnością” wygłoszonym na Ogólnopolskiej Konferencji Jakości Życia nt. „Paradygmaty badawcze jakości życia w ekonomii, zarządzaniu i psychologii” zorganizowanej przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu w dniach 25-26.04.20217 r. [2, 6].

Jednym z celów Konferencji była analiza stanu jakości życia i stopnia zrealizowania postulatów opracowanych pięć lat wcześniej podczas badań przeprowadzonych w ramach projektu „Identyfikacja potencjału i zasobów Dolnego Śląska w obszarze nauka i technologia na rzecz poprawy jakości życia (Quality of Life) oraz wytyczenie przyszłych kierunków rozwoju. Badania metodami foresight”. Badania współfinansowane były przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka [3, 7, 8, 9].

Na ocenę sytuacji osób z niepełnosprawnościami mogą mieć wpływ różne zmienne, nie tylko ogólny stan zdrowia czy sprawność fizyczna, ale także dobrostan emocjonalny, możliwość uczestnictwa w życiu rodzinnym i społecznym. Dlatego do oceny następstw chorób i urazów wprowadzono również ocenę jakości życia.

Wiadomo obecnie, że stan zdrowia i jakość życia są odrębnymi pojęciami. Jakość życia jest aktualnie istotnym i stosowanym równoległe z oceną kliniczną oraz funkcjonalną wyznacznikiem skuteczności terapii, powszechnie stosowanym podczas testowania nowych metod leczniczych wielu schorzeń [4, 5].

W samodzielnym funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych występuje szereg barier architektonicznych, urbanistycznych, komunikacyjnych, sprzętowych, organizacyjnych, finansowych i informacyjnych. Wprowadzane rozwiązania prawne i systemowe mają za cel wyrównywać szanse tych osób w stosunku do pozostałej części społeczeństwa [1].

„Obecne (2024 r.) kwoty dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami obowiązują od stycznia 2023 r. W związku z tym posłanka Maria Małgorzata Janyska skierowała do resortu pracy interpelację w sprawie braku wzrostu

dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami w 2024 r. (interpelacja nr 778 z dnia 9 stycznia 2024 r.). Posłanka podkreślała, że w 2024 r. płaca minimalna ustanowiona została na poziomie 4242/4300 zł brutto przy jednoczesnym braku wzrostu dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami. W związku z powyższym zadała pytanie, czy w najbliższym czasie podjęte zostaną kroki w celu doprowadzenia do wzrostu opisanego powyżej dofinansowania? Odpowiedzi na tę interpelację udzielił podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Łukasz Krasoń. Stwierdził on, że w resorcie pracy aktualnie nie są prowadzone prace legislacyjne w celu doprowadzenia do wzrostu dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Krasoń poinformował też, że celem pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń - subsydiów płacowych, określonym przez Komisję Europejską, nie ma być refundacja kosztów płacy, ale zachęcenie do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. W związku z powyższym podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie musi pociągać za sobą automatycznego zwiększenia pomocy w tej formie, gdyż nie należy utożsamiać jej wyłącznie ze zwrotem – nawet częściowym - kosztów wiążących się z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.”

Podstawa prawna:

[https://kadry.infor.pl/kadry/inne\\_formy\\_zatrudnienia/mlodociani\\_nie...1 z 2 1](https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/mlodociani_nie...1 z 2 1)

<https://kadry.infor.pl/wiadomosci/6577413,najnizsza-krajowa-od-1012025-roku-mocno-zaskoczy-ile-wyniesie-brutto-i-netto.html>

„W 2024 roku najniższa krajowa wzrasta dwa razy - od stycznia aż o 624 zł z poziomu 3600 zł na koniec minionego roku do 4242 zł, a od 1 lipca 2024 r. o 76 zł, z obecnego pułapu do 4300 zł. To rekordowy wzrost w skali roku w całej historii płacy minimalnej w Polsce, a jednocześnie najpewniej ostatni tak dynamiczny przyrost wysokości najniższej krajowej oraz minimalnej stawki za godzinę pracy. Osiągnięta już wysokość płacy minimalnej, a przede wszystkim niska inflacja są wyznacznikami waloryzacji minimalnego wynagrodzenia za pracę od 2025 roku w niewielkim zakresie - nie można wykluczyć, że będzie to np. 100 zł i najniższa krajowa od 1 stycznia 2025 r. wynosić będzie 4400 zł.

Warto też wiedzieć, że ministerstwo pracy pracuje nad zmianami zasad ustalania płacy minimalnej. Wynika to jednak z powodu obowiązku wdrożenia najpóźniej 15 listopada 2024 r. unijnej dyrektywy, która ujednocila we wszystkich krajach Unii Europejskiej zasady ustalania płacy minimalnej.

Wstępna propozycja wysokości płacy minimalnej ustalana jest w oparciu o prognozowaną na kolejny rok wysokość wzrostu cen (inflacja) oraz, jeśli płaca minimalna jest niższa od połowy wysokości średniej krajowej, również o dwie trzecie realnego wzrostu gospodarczego.

Czy można by więc przyjąć, że minister pracy kierował się będzie wyłącznie prognozowaną na 2025 rok inflacją? nie jest to takie pewne. W 2024 r. **wzrost średniej krajowej mocno przyspieszył. W lutym wzrosła ona o prawie 13 proc. osiągając wysokość, jak podał GUS 20 marca, 7978,85 zł.**

Jednak jeśli nawet i ten parametr przez ministra pracy zostanie uwzględniony to i tak nie podwyższy to istotnie finalnej propozycji płacy minimalnej na 2025 rok ze strony rządu.

**Najniższa krajowa po kolejnej podwyżce: ile brutto, ile netto**

Ile wyniesie płaca minimalna od 1 stycznia 2025 roku: 4644 zł czy tylko 4472 zł brutto. Ile to będzie netto. Czy najniższa krajowa w Polsce w 2025 roku znów wzrośnie dwukrotnie: 1 stycznia i 1 lipca. Żadna z tych kwestii nie jest jasna. Ba, nawet nie wiadomo według jakich kryteriów minimalne wynagrodzenie za pracę 2025 będzie ustalone.”

Abstrahując od tych rozważań, **celem dofinansowań jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.** Gwałtownie wzrastające w ostatnich latach

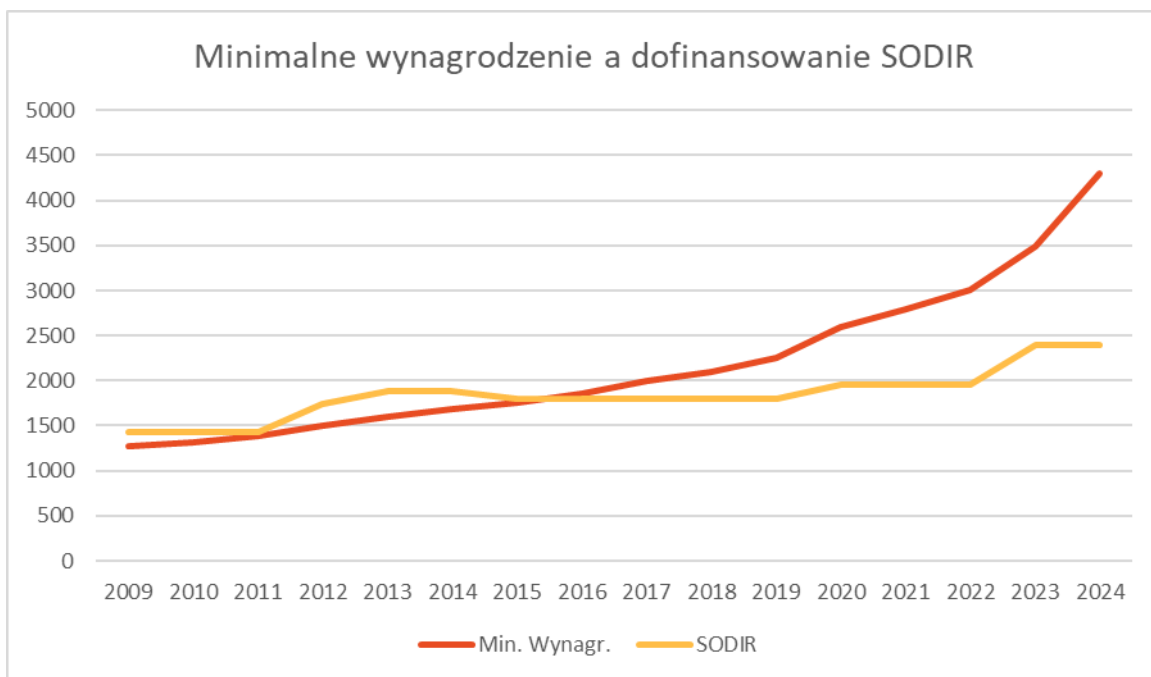
wynagrodzenie minimalne, wykorzystywane często m.in. w organizacjach pozarządowych non profit, przy nie dorównującym mu stopniu dofinansowania z SODiR, stanowi **poważny czynnik demotywacyjny** (Tab. 3., Ryc. 1. i 2.).

Trzeba też uwzględnić, że minimalne wynagrodzenie, to nie wszystkie koszty jakie ponosi pracodawca. Przy obowiązującym od stycznia 2024 roku minimalnym wynagrodzeniu w wysokości 4242,00 zł, łączny koszt pracodawcy wynosi 5110,76 zł (Narzędzia Sedlak & Sedlak Kalkulator wynagrodzeń). Różnica między łącznym kosztem pracodawcy a obecnym dofinansowaniem w wysokości 2400,00 zł (przy przyjętych warunkach przykładu pracownika z niepełnosprawnością), wynosi **2710,76 zł**. W skali całego roku stanowi to już poważną kwotę **32529,12 zł** na jednego pracownika.

**Tab. 3.** Minimalne wynagrodzenie a dofinansowanie z SODiR do pensji pracownika z niepełnosprawnością – w latach 2009 - 2024  
(Miesięczne dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami ze znacznym stopniem niepełnosprawności, na otwartym rynku pracy, a od 1.04.2014 r. wszyscy pracodawcy, bez schorzeń szczególnych).

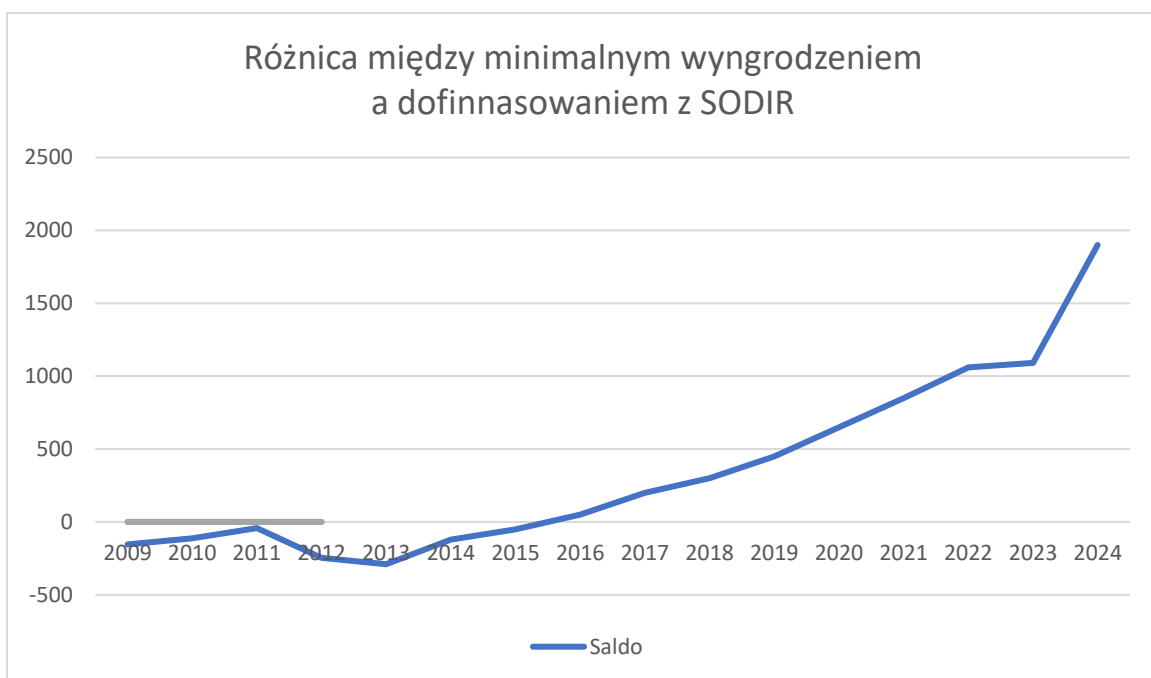
Rok	Minimalne wynagrodzenie [zł]	Dofinansowanie SODiR, otwarty rynek pracy, znaczny	Okres	Saldo
2009	1276	1429,12		<b>+153,12</b>
2010	1317	1429,12		<b>+112,12</b>
2011	1386	1429,12		<b>+43,12</b>
2012	1500	1518,44	I-VI	<b>+18,44</b>
2012	1500	1607,76	VII-VIII	<b>+107,76</b>
2012	1500	1746,36	IX-XII	<b>+246,36</b>
2013	1600	1890		<b>+290,00</b>
2014	1680	1890	I-III	<b>+210,00</b>
2014	1680	1800	IV-XII	<b>+120,00</b>
2015	1750	1800		<b>+50,00</b>
2016	1850	1800		<b>-50,00</b>
2017	2000	1800		<b>-200,00</b>
2018	2100	1800		<b>-300,00</b>
2019	2250	1800		<b>-450,00</b>
2020	2600	1800	I-III	<b>-800,00</b>
2020	2600	1950	IV-XII	<b>-650,00</b>
2021	2800	1950		<b>-850,00</b>
2022	3010	1950		<b>-1060,00</b>
2023	3490	2400		<b>-1090,00</b>
2024	4242	2400	I-VI	<b>-1842,00</b>
2024	4300	2400	VII-XII	<b>-1900,00</b>

Źródło: opracowanie własne.



Ryc. 1. Minimalne wynagrodzenie a dofinansowanie z SODiR (2009 – 2024) [w zł] (Miesięczne dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami ze znacznym stopniem niepełnosprawności, na otwartym rynku pracy, a od 1.04.2014 r. wszyscy pracodawcy, bez schorzeń szczególnych).

Źródło: opracowanie własne.



Ryc. 2. Różnica między minimalnym wynagrodzeniem a dofinansowaniem z SODiR (2009 – 2024) [w zł] (Miesięczne dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami ze znacznym stopniem niepełnosprawności, na otwartym rynku pracy, a od 1.04.2014 r. wszyscy pracodawcy, bez schorzeń szczególnych).

Źródło: opracowanie własne.

## Wniosek

W celu zwiększenia czynnika motywacyjnego dla pracodawców należy prowadzić prace legislacyjne, na szczeblu rządowym i parlamentarnym, nad wzrostem dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami proporcjonalnych do wzrostu wynagrodzenia minimalnego. W lobbowaniu tych spraw ważna jest rola organizacji pozarządowych.

## PIŚMIENNICTWO

1. *Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy i edukacji. Raport końcowy.* (2013). Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, Wrocław, 2013.
2. Hanuza J. (red.). (2019). *Jakość życia – środowiskowe aspekty życia.* Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
3. Hanuza J., Cibis E., Ziółkowski P. (red.). (2011). *Identyfikacja potencjału i zasobów Dolnego Śląska w obszarze nauka i technologia na rzecz poprawy jakości życia (Quality of Life) oraz wytyczenie przyszłych kierunków rozwoju. Badania metodami foresight.* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław.
4. Mrugalska K. (red.). (2012). *Niepełnosprawność – nowe spojrzenie.* Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
5. Papuć E. (2011). *Jakość życia - definicje i sposoby jej ujmowania.* Review Paper Curr Probl Psychiatry 2011; 12(2): 141-145 © 2011 Medical University of Lublin.
6. Patkiewicz J. (2019). *Monitoring jakości życia osób z niepełnosprawnością.* [w:] Hanuza Jerzy (red.), *Jakość życia – środowiskowe aspekty życia,* Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, 2019, 13-34.
7. Patkiewicz J. (2011). *Opracowanie i wdrożenie programu edukacji prozdrowotnej oraz propagowania roli biotechnologii w społeczeństwie począwszy od wieku przedszkolnego.* [w:] Hanuza J., Cibis E., Miśkiewicz T., Ziółkowski P. (red.) *Identyfikacja potencjału i zasobów Dolnego Śląska w obszarze nauka i technologia na rzecz poprawy jakości życia (Quality of Life) oraz wytyczenie przyszłych kierunków rozwoju. Badania metodami foresight.* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław, Załącznik A 17, 100-103.
8. Patkiewicz J. (2011). *Wdrożenie systemu monitorowania i kontroli zgodności z wymaganiami Prawa Osób Niepełnosprawnych do leczenia, zatrudnienia, rehabilitacji i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym (karta praw osób niepełnosprawnych).*, [w:] Hanuza J., Cibis E., Miśkiewicz T., Ziółkowski P. (red.) *Identyfikacja potencjału i zasobów Dolnego Śląska w obszarze nauka i technologia na rzecz poprawy jakości życia (Quality of Life) oraz wytyczenie przyszłych kierunków rozwoju. Badania metodami foresight.* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław, Załącznik A 8, 50-59.
9. Patkiewicz J. (2011). *Zapewnienie bezpłatnego dostępu osobom niepełnosprawnym do najnowszych metod technologii i biotechnologii przywracającym im sprawność do pracy i samodzielnego funkcjonowania.* [w:] Hanuza J., Cibis E., Miśkiewicz T., Ziółkowski P. (red.) *Identyfikacja potencjału i zasobów Dolnego Śląska w obszarze nauka i technologia na rzecz poprawy jakości życia (Quality of Life) oraz wytyczenie przyszłych kierunków rozwoju. Badania metodami foresight.* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław, Załącznik A 27, 134-135.