

Sławomir NAŁĘCZ<sup>1</sup>

## SEKTOR NON-PROFIT

Niniejszy rozdział opiera się głównie na analizie danych zebranych przez służby statystyki publicznej w badaniu wykonanym w ramach priorytetu badawczego PRR „Tu jest praca” na formularzach SOF-1 i SOF-4. Kwestionariusze te były na tyle zbliżone, że możliwa była łączna analiza danych zebranych za ich pomocą. Z tego względu traktowane będą jako jedno badanie, określane dalej jako SOF 2006.

Badanie SOF 2006 przeprowadzono metodą pocztowo-ankieterską w drugim kwartale 2006 roku na losowo-warstwowej próbie 5 336 fundacji, stowarzyszeń, organizacji społecznych, organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego, organizacji pracodawców oraz społecznych podmiotów wyznaniowych i pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych (dane nt. kas opisano w poprzednim rozdziale). Jednostki do badania losowano z Bazy Jednostek Statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego. Ostatecznie uzyskano 3 518 wypełnionych formularzy. Kompletność realizacji próby wyniosła 66%, ale po uwzględnieniu informacji nt. odmów udziału w badaniu, zaprzestaniu działalności przez organizację i małego odsetka organizacji, z którymi nie nawiązano skutecznego kontaktu, współczynnik realizacji próby wyniósł 90%. Dane nt. 10% niezbadanych ale istniejących podmiotów – poprzez odpowiednie doszacowania – uwzględniono opisując całość populacji w ramach poszczególnych warstw. Metodologia badania SOF 2006 została przedstawiona w rozdziale „Opis, wnioski i rekomendacje metodologiczne z badania SOF 2006”, w drugiej części książki.

W niniejszym rozdziale partie polityczne i związki zawodowe zostały uwzględnione w ramach sektora non-profit jedynie przy omawianiu potencjału społecznego, gdyż nie były one objęte badaniem SOF 2006, zaś oddzielne badanie związków zawodowych mimo podjętych wysiłków nie doprowadziło do zgromadzenia danych na temat ich zatrudnienia czy innych parametrów ekonomicznych (Słodkowska, Dołbakowska, Kinowska 2007).

---

<sup>1</sup> Autor koncepcji badania SOF 2006, nadzorujący realizację badania i odpowiadający za analizę wyników; koordynator Priorytetu Badawczego w Partnerstwie na Rzecz Rozwoju „Tu jest praca”; kierujący pracami Krajowego Obserwatorium Gospodarki Społecznej w ISP PAN; adiunkt w Instytucie Studiów Politycznych PAN.

Dla uzupełnienia danych z badania SOF 2006 w zakresie członkostwa i pracy społecznej odwołano się do wyników sondaży na reprezentatywnych losowych próbach dorosłej ludności Polski przeprowadzonych przez CBOS (Wciórka 2006; Mokrzyszewski 2008) oraz prowadzonych przez SMG/KRC wspólnie ze Stowarzyszeniem Klon/Jawor (Gumkowska, Herbst, Wygnański 2004), a także do analiz prowadzonych w ramach Pracowni Badań Organizacji Non-profit w Instytucie Studiów Politycznych PAN (Nałęcz 2004).

Wykorzystywane w niniejszym tekście dane porównawcze dotyczące roku 1997 pochodzą z badania wykonanego przez GUS na formularzu SOF, które to badanie zrealizowano metodą pocztową w drugim kwartale 1998 roku na całej populacji fundacji, stowarzyszeń, organizacji społecznych, organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego, organizacji pracodawców, związków zawodowych, partii politycznych zarejestrowanych w systemie ewidencji statystycznej REGONN. Uzyskano wówczas dane z 26 374 organizacji. Kompletność realizacji wyniosła 69%, a po uwzględnieniu informacji nt. odmów udziału w badaniu, zaprzestania działalności przez organizację i dużego odsetka podmiotów, z którymi nie nawiązano skutecznego kontaktu – współczynnik realizacji próby wyniósł 75%. Po stwierdzeniu, że struktura realizacji badania według kategorii liczebności zatrudnionego personelu w ramach poszczególnych typów prawnych organizacji nie wykazywała znaczących różnic, przeprowadzono ekstrapolację dla niezbadanej części istniejących jednostek w ramach poszczególnych typów prawnych. Tak powstałe wyniki badania SOF 2006 można uznać za reprezentatywne<sup>2</sup>.

Wyniki dotyczące 1997 roku oparto na analizach integrujących dane z SOF za 1997 rok oraz dane dotyczące zatrudnienia w podmiotach wyznaniowych prowadzących działalność pozareligijną zebrane przez GUS (sprawozdania Z-01 za 1997 rok), a także dane z badania losowej próby 534 stowarzyszeń, fundacji oraz innych organizacji społecznych i społecznych podmiotów wyznaniowych przeprowadzonego w 1998 roku w ramach projektu Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector (Leś i inni: 1999 i 2004).

## 1. KONSTRUKCJA PRAWNA, POCHODZENIE I LICZEBNOŚĆ PODMIOTÓW SEKTORA NON-PROFIT

Zgodnie z przyjętą w statystyce międzynarodowej definicją, sektor non-profit tworzą podmioty spełniające następujące wymogi:

- posiadanie trwałej struktury organizacyjnej;
- przynależność do sektora prywatnego;
- charakter niezarobkowy (non-profit);
- samorządność;
- dobrowolność [uczestnictwa w organizacji] (UN Statistics Division 2003).

<sup>2</sup> Na potrzeby niniejszej publikacji dane z badania SOF za 1997 rok zostały poddane powtórnej analizie. W celu uzyskania porównywalności z danymi SOF za rok 2005 z analizy wyłączono związki zawodowe i partie polityczne oraz zastosowano analogiczny sposób ekstrapolacji danych dla jednostek, które mimo że działają – nie wypełniły formularza SOF.

Na potrzeby niniejszego rozdziału, w zbiorowości występujących w Polsce organizacji, których celem nie jest maksymalizacja zysku, wyróżnione zostały:

- fundacje;
- stowarzyszenia i inne podobne społeczne organizacje członkowskie, jak np. ochotnicze straże pożarne, komitety społeczne, stowarzyszenia kultury fizycznej czy koła łowieckie;
- organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego, tzn. cechy, izby, zrzeszenia zawodowe, społeczno-zawodowe organizacje rolników, a także organizacje pracodawców;
- społeczne podmioty wyznaniowe działające w ramach kościołów i związków wyznaniowych.

### *1.1. Konstrukcja prawna*

#### *1.1.1. Fundacje*

Zgodnie z założeniami ustawowymi, fundacja ma charakter przedsiębiorstwa społecznego, tzn. jej zadaniem jest wykorzystanie przekazanego przez fundatora i ewentualnie pomnażanego w toku działalności fundacji zasobu ekonomicznego do osiągnięcia określonego w statucie celu „społecznie lub gospodarczo użytecznego”. Istotą fundacji jest więc efektywne ekonomicznie działanie, ukierunkowane na realizację wskazanego przez fundatora celu publicznego. Ustawa o fundacjach nie wskazuje żadnego mechanizmu wykorzystania ewentualnego społecznego potencjału fundacji (choć również tego nie wyklucza). Ustawodawca nie wspominał o elementach uspołeczniających sposób działania fundacji, jakimi mogłyby być: demokratyczny wybór władz, wewnętrzne ciała kontrolne czy wskazanie pracy społecznej jako istotnego zasobu, z którego winna korzystać fundacja, realizując swój statutowy cel. W ustawie o fundacjach wskazuje się natomiast na działalność gospodarczą, tzn. działalność przynoszącą zysk – jako na możliwy sposób finansowania działalności statutowej.

Począwszy od 2004 roku ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie złagodziła przedsiębiorczy charakter przepisów dotyczących fundacji, otwierając przed tymi organizacjami możliwość prowadzenia odpłatnej działalności statutowej, tj. prawo sprzedaży dóbr i usług w formule bezpośredniego wsparcia nabywcy – przez sprzedaż bez zysku, „po kosztach własnych” lub nawet poniżej kosztów. Ustawa ta wprowadziła również wymóg powołania kolegiального organu kontroli wewnętrznej w fundacjach, które chcą posiadać status organizacji pożytku publicznego.

### *1.1.2. Stowarzyszenia i podobne członkowskie organizacje społeczne*

Inaczej niż w przypadku fundacji, misja stowarzyszenia nie musi być publicznie użyteczna. Może nią być każda zgodna z prawem działalność, którą członkowie stowarzyszenia uznają za wartą realizowania, pod warunkiem, że nie jest to cel zarobkowy. W tej sytuacji często celem stowarzyszenia jest zaspokojenie konkretnych potrzeb członków (np. rekreacja). Celem działalności stowarzyszenia może być też obrona praw lub reprezentowanie interesów, czyli „zabieranie głosu w sprawach publicznych”. Ustawodawca wskazał, jako podstawowe środki do osiągnięcia celów stowarzyszenia, przede wszystkim zasoby społeczne: pracę społeczną członków, składki członkowskie, darowizny, zapisy, spadki. W ustawie wymieniona została także możliwość korzystania przez stowarzyszenia z innych, nierynkowych sposobów pozyskiwania środków na działalność organizacji. Poza tym ustawodawca wskazał na możliwość finansowania lub dofinansowania konkretnych działań stowarzyszeń w formie dotacji przyznawanych przez organy administracji publicznej.

W Prawie o stowarzyszeniach przewidziano też możliwość pozyskiwania środków na zasadach rynkowych, tj. prowadzenia dochodowej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zysk z tej działalności będzie przeznaczony na osiągnięcie celów statutowych stowarzyszenia i nie będzie rozdzielany między jego członków. Podobnie jak w stosunku do fundacji, ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie pozwala stowarzyszeniom pobierać opłaty za dobra bądź usługi przekazywane w ramach działalności statutowej, o ile opłaty te nie przekraczają kosztów wytworzenia tych dóbr lub usług.

Pozostałe organizacje społeczne, tworzące jedną zbiorowość ze stowarzyszeniami, takie jak stowarzyszenia kultury fizycznej czy ochotnicze straże pożarne lub koła łowieckie również są przeważnie organizacjami członkowskimi. Korzystają one z podobnych jak stowarzyszenia mechanizmów ekonomicznego i społecznego funkcjonowania, ale ich cele, struktura i formy statutowej działalności są często z góry określone szczególnymi ustawami, jak np. ustawa o kulturze fizycznej, ustawa o ochronie przeciwpożarowej czy prawo łowieckie.

### *1.1.3. Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego oraz organizacje pracodawców*

Społeczne i ekonomiczne mechanizmy działania organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego są zbliżone do powyżej opisanego sposobu funkcjonowania stowarzyszeń, z tym że z reguły do najważniejszych celów organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego należy reprezentowanie ich członków wobec władz oraz innych grup, a także prowadzenie usług wspomagających zawodową działalność własnego środowiska społeczno-zawodowego. Zdecydowana większość z omawianych tu organizacji ma charakter dobrowolny (najwięcej jest kółek rolniczych). Istnieje jednak również mała część organizacji z tej grupy (ok. 4%), do których przynależność jest obligatoryjna dla osób wykonujących tzw. zawody zaufania publicznego (np. zawody medyczne i prawnicze). Osoby wykonujące zawód zaufania pub-

licznego, niezależnie od swojego stosunku do tego typu organizacji, odprowadzają składki członkowskie i podlegają w swojej działalności zawodowej regulacjom tychże organizacji.

#### 1.1.4. Społeczne podmioty wyznaniowe

Społeczne podmioty wyznaniowe działają jako autonomiczne jednostki w ramach struktur kościołów i związków wyznaniowych oraz podlegają odpowiednim dla tych struktur przepisom. Istotną część społecznych podmiotów wyznaniowych podlega też ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o ile ich działalność mieści się w sferze zadań publicznych. Część społecznych podmiotów wyznaniowych ma charakter organizacji członkowskich, jak np. Akcja Katolicka czy Bractwo Młodzieży Prawosławnej i wówczas opierają swoją działalność na stosunkowo licznych rzeszach członków angażujących się też w pracę społeczną na rzecz organizacji. W stosunku do zwykłych stowarzyszeń różnicą jest ścisły nadzór władz kościelnych nad działalnością organizacji, w tym decydujący nieraz udział w wyborze władz. Ekonomiczny wymiar działania omawianych instytucji i organizacji to przede wszystkim wartość pracy społecznej wykorzystywanej głównie na działalność służącą zaspokajaniu różnych potrzeb lokalnych społeczności.

Innym typem społecznych podmiotów wyznaniowych są wyznaniowe instytucje społeczne, tj. wydzielone organizacyjnie, w ramach kościelnych struktur terytorialnych lub zakonnych, placówki edukacyjne (np. szkoły i przedszkola katolickie), placówki prowadzące działalność w zakresie pomocy społecznej, opieki i ochrony zdrowia (np. zakłady opiekuńczo-lecznicze), kultury (np. wydawnictwa, rozgłośnie radiowe) itp. Instytucje te nie posiadają członków ani wybieralnych władz, a na społeczny wymiar ich działalności składa się społecznie użyteczny charakter prowadzonej przez te instytucje działalności oraz dość często również praca społeczna świadczona przez sporą rzeszę wolontariuszy, względnie oparcie finansowania działalności na darowiznach. Przykładem tego typu instytucji są jednostki Caritas. W niektórych społecznych instytucjach kościelnych na społeczny wymiar działalności składa się też udział przedstawicieli beneficjentów w organach pomocniczo-doradczych (np. rady rodziców przy placówkach edukacyjnych).

Ekonomiczny wymiar działalności wyznaniowych instytucji społecznych jest niejednokrotnie dość znaczny i wiąże się z prowadzonymi przez nie usługami użyteczności publicznej, na które instytucje te pozyskują środki nierynkowe, tj. dotacje i subwencje ze środków publicznych, a także z darowizn prywatnych i zbiorów publicznych oraz środki rynkowe – pochodzące z opłat od osób nabywających określone usługi lub produkty albo z prowadzonej oddzielnie działalności gospodarczej<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Często odpłatność ta odbywa się w ramach regulowanego prawem publicznym mechanizmu potrącania określonej części emerytury/renty osoby przebywającej w placówce opiekuńczej.

## 1.2. Liczba podmiotów non-profit

### 1.2.1. Liczba zarejestrowanych podmiotów non-profit

Liczbę formalnie zarejestrowanych stowarzyszeń i fundacji oraz organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego można określić na podstawie Krajowego Rejestru Sądowego lub na podstawie prowadzonego przez służby statystyki publicznej Krajowego Rejestru Urzędowego Podmiotów Gospodarki Narodowej (często rejestr ten funkcjonuje pod nazwą REGON). Z porównania stanu tych rejestrów przeprowadzonego w ramach przygotowań do badania SOF 2006 wynika, że REGON jest rejestrem zawierającym generalnie większą liczbę podmiotów non-profit niż Krajowy Rejestr Sądowy, choć dane dotyczące tego, czy dany podmiot faktycznie istnieje (prowadzi działalność) oraz dane adresowe w obu rejestrach są w znacznej części nieaktualne. Przyjmując powyższe zastrzeżenia, liczba samodzielnych podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON i oznaczonych jako działające na koniec 2005 roku wynosiła łącznie ok. 86,1 tys., w tym:

- fundacje – 7 943 (8 400)<sup>4</sup>;
- stowarzyszenia i organizacje społeczne – 69 879 (71 121), w tym 17 537 jednostek ochotniczych straży pożarnych;
- organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego – 5 685, w tym 301 organizacji pracodawców;
- społeczne podmioty wyznaniowe – 2 593<sup>5</sup>.

### 1.2.2. Liczba faktycznie działających podmiotów non-profit

Liczba faktycznie działających fundacji, stowarzyszeń oraz innych organizacji, których celem nie jest maksymalizacja zysku, została ustalona na podstawie weryfikacji danych o jednostkach z rejestru REGON w trakcie badania losowo-warstwowej reprezentatywnej próby podmiotów non-profit objętych badaniem SOF 2006. W ramach PRR „Tu jest praca”, pod kierunkiem Krajowego Obserwatorium Gospodarki Społecznej z Instytutu Studiów Politycznych PAN, służby statystyki publicznej podjęły próbę kontaktu z próbką 5 336 organizacji (z wykorzystaniem poczty, kontaktów telefonicznych i bezpośrednich wizyt ankieterów). W rezultacie, jako istniejące, zakwalifikowano te jednostki, które wypełniły formularz SOF-1 lub SOF-4, ale także te, które odmówiły wypełnienia formularza oraz

---

<sup>4</sup> W nawiasie podano liczbę wszystkich zarejestrowanych w rejestrze REGON podmiotów danego typu – niezależnie, czy były oznaczone jako aktywne, czy też nie. Liczba ta występuje w publikacjach GUS z serii *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej*.

<sup>5</sup> Głównie placówki kościelne prowadzące działalność społeczną, a nie np. bielanki, kółka różańcowe czy inne grupy i wspólnoty działające przy parafiach.

część<sup>6</sup> spośród organizacji, z którymi – mimo wysiłków ankierów – nie udało się nawiązać żadnego kontaktu. W efekcie uzyskano informację, jaka część jednostek wylosowanych do badania faktycznie istnieje i tak ustalono liczebność poszczególnych typów badanych podmiotów sektora non-profit.

Tabela 1. Liczba działających podmiotów non-profit (wg stanu na 31.12.2005)

Typ organizacji	Liczba działających podmiotów non-profit
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	67,5
Fundacje	5,0
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	56,4
w tym ochotnicze straże pożarne	14,2
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	3,9
Społeczne podmioty wyznaniowe	2,2

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Jak widać z tabeli 1, najliczniejszym typem podmiotów non-profit są liczone dziesiątkach tysięcy stowarzyszenia i organizacja społeczne, zaś liczba podmiotów należących do innych typów organizacyjno prawnych mieści się w przedziale 2–5 tys.

### 1.2.3. Dynamika liczebności działających podmiotów non-profit

Zestawienie danych o liczbie działających podmiotów non-profit uzyskanej na podstawie badania SOF za 2005 rok z wynikami analogicznego badania za 1997 rok pozwala stwierdzić, że w okresie ośmiu lat nastąpił 2,5-krotny wzrost liczby podmiotów sektora non-profit. Największą dynamiką wykazały się stowarzyszenia oraz organizacje wyznaniowe (odpowiednio przyrost o 172% i o 125% w stosunku do początkowej liczby podmiotów), zaś ponad dwukrotnie mniejsze wzrosty liczby podmiotów wystąpiły w zbiorowości fundacji

<sup>6</sup> Część organizacji, o której tu mowa, odzwierciedlała stosunek liczby organizacji odmawiających wypełnienia formularza do sumy jednostek, które odmówiły wypełnienia formularza i jednostek, co do których ustalono, że z całą pewnością nie istnieją. Ułamek ten pomnożony przez liczbę podmiotów, z którymi nie udało się nawiązać kontaktu, służy do oszacowania liczby istniejących organizacji wśród tych, z którymi nie udało się nawiązać kontaktu.

oraz organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (odpowiednio przyrost o 69% i o 50% w stosunku do liczby tych podmiotów w 1997 r.).

Tabela 2. Dynamika liczebności działających podmiotów non-profit, wg stanu na 31.12.2005 r.

Typ organizacji	Liczba działających podmiotów w tys.		Dynamika
	1997 r.	2005 r.	
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	27,4	67,6	247%
Fundacje	3,4	5,0	150%
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	20,7	56,4	272%
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego**	2,3	3,9	169%
Spółeczne podmioty wyznaniowe	1,0	2,2	225%

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006 oraz badania SOF i Z-01 za rok 1997. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

## 2. POTENCJAŁ EKONOMICZNY SEKTORA NON-PROFIT

### 2.1. Zatrudnienie w sektorze non-profit

Na podstawie analizy danych z badania SOF 2006 zrealizowanego w ramach PRR „Tu jest praca” można ocenić potencjał zatrudnienia sektora non-profit (SNP) jako stosunkowo niewielki, ale istotny fragment polskiego rynku pracy. SNP zatrudnia łącznie ok. 100 tys. pracowników, dla których badane organizacje były głównym miejscem pracy zarobkowej. Liczba ta stanowi:

- 0,8% wszystkich pracujących w gospodarce narodowej;<sup>7</sup>
- 1,1% wszystkich pracujących w sektorze prywatnym;
- 1,1% zatrudnienia najemnego w gospodarce narodowej;<sup>8</sup>
- 1,7% zatrudnienia najemnego w sektorze prywatnym.

Jak widać z danych w tabeli 3, tylko co szósta organizacja non-profit decyduje się na zatrudnienie etatowego personelu. Najrzadziej z pracy choćby jednego pracownika zatrudnionego na umowę o pracę korzystają stowarzyszenia (tylko 10%). Z płatnego personelu eta-

<sup>7</sup> W kategorii pracujących mieszczą się również pracodawcy i pracujący na własny rachunek.

<sup>8</sup> W kategorii zatrudnienia najemnego nie mieszczą się pracodawcy i pracujący na własny rachunek.

towego częścię korzystają fundacje (28%), organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego (40%), zaś najczęściej etatowy personel mają placówki i organizacje wyznaniowe (66%).

Tabela 3. Zatrudnienie etatowe w sektorze non-profit według stanu na 31.12.2005 r.

Typ organizacji	Organizacje zatrudniające pracowników w ramach stosunku pracy	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy (w tys. osób)	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy, dla których jednostka była głównym miejscem pracy (w tys. osób)	Zatrudnienie przeciętne w 2005 roku (w tys. etatów przeliczeniowych)
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	14,7%	112,5	100,4	99,3
Fundacje	28,3%	19,9	18,3	18,5
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	9,7%	44,5	39,0	38,7
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	39,7%	7,6	6,4	6,4
Społeczne podmioty wyznaniowe	66,5%	40,7	36,7	35,7

a Bez związków zawodowych i partii politycznych.

b Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Ogółem w sektorze non-profit zatrudnionych było w ramach stosunku pracy 112,5 tys. osób. Praca ta stanowiła główne źródło utrzymania dla 100,4 tys. z nich. Uwzględniając roczną fluktuację w zatrudnieniu oraz fakt, że nie wszyscy pracownicy SNP byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, można oszacować przeciętne zatrudnienie roczne sektora na 99,3 tys. etatów przeliczeniowych. Jest to liczba pełnoetatowych stanowisk pracy w badanej zbiorowości organizacji non-profit.

Dane o przeciętnym zatrudnieniu w sektorze non-profit za 2005 rok zestawione z analogicznymi wskaźnikami uzyskanymi za rok 1997 pozwalają stwierdzić, że mimo 2,5-krotnego wzrostu liczby podmiotów personel etatowy SNP pozostał prawie na tym samym poziomie. Odnotowano wprawdzie niewielki wzrost zatrudnienia (o 14%) jednak był to wzrost 10-krotnie mniejszy niż przyrost liczby organizacji non-profit (o 147%). Wzrost zatrudnienia proporcjonalny do przyrostu liczby podmiotów nastąpił tylko wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (wzrost o 129%). Niewielki wzrost liczby personelu odnotowano w zbiorowości fundacji (o 29%), zaś organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego utrzymały personel na tym samym poziomie, a poważny spadek liczby etatów odnotowano w grupie stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (spadek o 24%).

Tabela 4. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w SNP (1997–2005)

Typ organizacji	Zatrudnienie przeciętne (w tys. pełnych etatów)		Dynamika
	1997 r.	2005 r.	
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	87,4	99,3	114%
Fundacje	14,3	18,5	129%
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	50,8	38,7	76%
Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	6,3	6,4	102%
Spółeczne podmioty wyznaniowe	16,0	35,7	223%

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006 oraz badania SOF i Z 01 za rok 1997. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Wśród organizacji, które zatrudniają pracowników na podstawie stosunku pracy, panuje bardzo duże zróżnicowanie w zakresie liczebności personelu. Wskazuje na to zarówno znaczna rozbieżność między minimalną a maksymalną liczbą osób zatrudnionych w jednej organizacji (od 1 do 2048 pracowników), jak i fakt, że średnia liczba pracowników w podmiotach mających etatowy personel płatny (11 pracowników) jest prawie 4 razy większa od środkowej (3 pracowników). Taki układ wskaźników zdaje sprawę z tego, że istnieje stosunkowo niewielka grupa organizacji mających bardzo liczny personel i bardzo duża grupa posiadająca nie więcej niż 3 pracowników (tabela 5).

Koszty wynagrodzeń za rok 2005 wykazało 37% wszystkich badanych jednostek SNP, w tym koszty wynagrodzeń personelu zatrudnionego w ramach stosunku pracy wykazało 16% podmiotów non-profit a 21% organizacji wypłacało wynagrodzenia tylko za pracę pozaetatową (zlecenia, dzieła)<sup>9</sup>.

Wskaźniki te znacząco spadły w stosunku do parametrów wyliczonych dla analogicznej zbiorowości w 1997 roku (bez związków zawodowych i partii politycznych). Odsetek organizacji płacących jakiegokolwiek wynagrodzenia (z tytułu umów o pracę, o dzieło, zlecenia itp.) spadł z 49% do 37%, zaś odsetek organizacji płacących wynagrodzenia personelowi etatowemu spadł z 34% do 16%. Wiąże się to w oczywisty sposób ze wzrostem liczby podmiotów non-profit przy wielokrotnie mniejszym wzroście liczby personelu sektora w latach 1997–2005.

<sup>9</sup> Różnica między odsetkiem organizacji wykazujących za 2005 rok koszty wynagrodzeń personelu etatowego (16%) a odsetkiem organizacji potwierdzających posiadanie personelu etatowego (15%) w dniu 31.12.2005 r. najprawdopodobniej wynika z tego, że ok. 1% organizacji nie miało w ostatnim dniu roku 2005 żadnego pracownika etatowego, jednak w ciągu roku okresowo korzystano w tych organizacjach z pracy personelu etatowego. Z tego powodu w kosztach organizacji za 2005 rok mogły pojawić się odpowiednie koszty wynagrodzeń osobowych, mimo braku zatrudnionego personelu w dniu 31.12.2005 r.

Tabela 5. Liczba pracowników w organizacjach non-profit mających personel etatowy (2005)

Typ organizacji	Liczba organizacji zatrudniających pracowników, dla których organizacje te były głównym miejscem pracy (w tysiącach)	Średnia liczba pracowników, dla których organizacja była głównym miejscem pracy	Średkowa (mediana) liczba pracowników, dla których organizacja była głównym miejscem pracy	Minimalna liczba pracowników, dla których organizacja była głównym miejscem pracy	Maksymalna liczba pracowników, dla których organizacja była głównym miejscem pracy
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	8,8	11	3	1	2 048
Fundacje	1,2	15	4	1	850
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	4,7	8	3	1	1 120
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	1,4	5	3	1	136
Spółeczne podmioty wyznaniowe	1,5	25	11	1	2 048

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Największy udział wynagrodzeń w kosztach ogółem miały społeczne podmioty wyznaniowe (wynagrodzenia stanowiły 51% ich kosztów ogółem). W tej podzbiorowości odnotowano też największy udział jednostek deklarujących, że poniosły jakiegokolwiek koszty na wynagrodzenia (70%). Wypłacanie wynagrodzeń najmniej rozpowszechnione było w podzbiorowości stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (ten rodzaj kosztów wymieniło tylko 33% organizacji). Stowarzyszenia – prawie na równi z fundacjami – miały też najmniejszy udział wynagrodzeń w kosztach ogółem (stowarzyszenia – 30%, fundacje – 29%).

W budżecie sektora non-profit jedną trzecią stanowiły koszty wynagrodzeń (33%), zaś koszty wynagrodzeń dla pracowników etatowych stanowiły jedną piątą kosztów ogółem (22%).

Na podstawie proporcji między kosztami wszystkich wynagrodzeń a kosztami pracy etatowej oszacowano skalę pracy pozaetatowej, tj. pracy wykonywanej w ramach umów cywilno-prawnych, takich jak umowa-zlecenie czy umowa o dzieło. Wolumen pracy pozaetatowej stanowił odpowiednik 46,5 tys. pełnych etatów, zaś całość pracy płatnej (etatowej i pozaetatowej) stanowiła ekwiwalent 146 tys. pełnych etatów (tabela 7). Analogiczny wskaźnik zatrudnienia pozaetatowego dla roku 1997 (po odpowiednim przeliczeniu danych za 1997 r. z wyłączeniem związków zawodowych) wynosił 37,9 tys. etatów, a suma zatrudnienia płatnego – 125,2 tys. etatów. Porównując wyniki z lat 1997–2005, można więc mówić o wzroście zatrudnienia pozaetatowego o 23% oraz o wzroście wolumenu całości zatrudnienia płatnego o 16%.

Tabela 6. Organizacje non-profit wypłacające wynagrodzenia za pracę etatową i pozaetatową (2005)

Typ organizacji	Podmioty non-profit ponoszące koszty jakichkolwiek wynagrodzeń	Podmioty non-profit ponoszące koszty wynagrodzeń dla pracowników etatowych
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	37%	16%
Fundacje	50%	30%
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	33%	11%
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	53%	41%
Spółeczne podmioty wyznaniowe	70%	67%

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Tabela 7. Udział kosztów wynagrodzeń personelu oraz szacowane zatrudnienie pozaetatowe w organizacjach non-profit (2005)

Typ organizacji	Udział kosztów wynagrodzeń w kosztach ogółem	Udział kosztów wynagrodzeń personelu etatowego w kosztach ogółem	Zatrudnienie etatowe (w tys. etatów przeliczeniowych)	Szacowane zatrudnienie pozaetatowe (w tys. etatów przeliczeniowych)	Suma pracy płatnej etatowej i pozaetatowej (w tys. etatów przeliczeniowych)
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	33%	22%	99,3	46,5	145,8
Fundacje	29%	18%	18,5	11,3	29,8
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	30%	17%	38,7	29,6	68,3
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	25%	18%	6,4	2,5	8,9
Spółeczne podmioty wyznaniowe	51%	47%	35,7	3,1	38,8

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Praca pozaetatowa w największym stopniu była wykorzystywana w stowarzyszeniach i organizacjach społecznych oraz w fundacjach, gdzie stanowiła odpowiednio 38% i 43% całej pracy płatnej. W najmniejszym stopniu z pracy pozaetatowej korzystano w społecznych podmiotach wyznaniowych, gdzie ten rodzaj zatrudnienia stanowił tylko 8% wolumenu pracy płatnej.

W świetle odpowiedzi na pytania o liczbę osób, z którymi organizacje zawarły w 2005 roku umowy-zlecenia lub o dzieło, można szacować, że w płatnej pracy pozaetatowej w SNP brało udział łącznie ok. 302,5 tys. osób, z czego ok. 23 tys. osób traktowało tę pracę jako swoje główne miejsce zatrudnienia.

## 2.2. Zasoby finansowe i ich rozkład wewnątrz SNP

Suma kosztów działalności organizacji non-profit w 2005 roku wyniosła blisko 10,9 mld złotych, co odpowiadało 1,1% PKB.

Potencjał finansowy sektora non-profit rozłożony jest bardzo nierównomiernie. W około 10 tys. podmiotów non-profit, które w 2005 roku zatrudniały przynajmniej jednego pracownika etatowego i stanowiły ledwie jedną szóstą z ogólnej liczby organizacji non-profit, koncentrowało się 87% wydatków i 86% przychodów całego sektora. Co więcej, podmioty non-profit mające personel składający się z 6 lub więcej pracowników, choć stanowiły tylko niespełna 4% wszystkich podmiotów SNP skupiały, aż 69% budżetu całego sektora non-profit. Jednocześnie 85% organizacji, które nie zatrudniały nikogo w ramach stosunku pracy dysponowało zaledwie 13% budżetu sektora non-profit (tabela 8).

Tabela 8. Rozkład potencjału ekonomicznego SNP według liczby pracowników etatowych w organizacjach (2005)

Liczba pracowników pozostających z organizacją w stosunku pracy w dniu 31.12.2005	Liczba organizacji SNP <sup>a</sup> w tys.	Udział w ogólnej liczbie podmiotów SNP <sup>a</sup>	Udział w kosztach działania SNP <sup>a</sup>	Udział w przychodach pozyskanych przez SNP <sup>a</sup>	Średnia kwota rocznych kosztów organizacji <sup>a</sup> (w tys. PLN)	Mediana rocznych kosztów organizacji <sup>a</sup> (w tys. PLN)
0	57,6	85,3%	12,8%	14,3%	24	3
1 do 5	6,1	9,1%	18,0%	18,4%	319	125
6 i więcej	3,8	5,6%	69,2%	67,3%	1984	874
Ogółem SNP <sup>a</sup>	67,5	100,0%	100,0%	100,0%	161	6

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Co ciekawe, dane za rok 1997 obliczone dla porównywalnej zbiorowości organizacji non-profit (bez związków zawodowych i partii politycznych) również wskazywały na skupienie 10% potencjału finansowego w organizacjach posiadających personel etatowy (wówczas było to ok. 9,2 tys. jednostek). Jednak wtedy organizacje zatrudniające w ramach stosunku pracy przynajmniej jednego pracownika stanowiły jedną trzecią sektora non-profit (34%), zaś w 2005 roku – już tylko jedną szóstą (15%). Odsetek organizacji bez płatnego personelu etatowego wzrósł więc z 66% do 85%, natomiast przypadająca na nie część budżetu sektora (ok. 1/10) pozostała na tym samym poziomie. Świadczy to o znaczącym spadku zasobów finansowych przeciętnej organizacji nieposiadającej personelu etatowego.

Różnice w potencjale finansowym występujące wewnątrz SNP wyraziście ilustruje kwota rocznych wydatków przeciętnej organizacji non-profit, obliczona w trzech grupach według skali zatrudnienia etatowego (przedostatnia kolumna w tabeli 8). Średnia kwota przypadająca na organizację nieposiadającą personelu płatnego w 2005 r. wynosiła 24 tys. PLN. W przeciętnej organizacji posiadającej od jednego do pięciu pracowników była to suma 13-krotnie większa, wynosząca blisko 319 tys. PLN, zaś średnia kwota rocznych wydatków w organizacjach mających 6 lub więcej pracowników była 82-krotnie wyższa i wynosiła 1 984 tys. PLN. Co więcej, wewnątrz każdej z trzech kategorii organizacji podzielonych według liczby pracowników etatowych również występowały bardzo duże zróżnicowania o czym zaświadcza fakt, że ponad połowa organizacji miała budżet kilkukrotnie mniejszy niż obliczona dla danej kategorii organizacji średnia kwota budżetu (wartość mediany była kilkukrotnie mniejsza niż wartość średniej).

Tabela 9. Parametry finansowe organizacji non-profit, według ich formy prawnej (2005)

Typ organizacji	Część podmiotów wykazujących niezerowe koszty	Rozkład sumy kosztów działalności SNP pomiedzy jego podzbiorowości	Średnia kwota rocznych kosztów organizacji <sup>a</sup> (w tys. PLN)	Średniokwota rocznych kosztów (mediana) organizacji <sup>a</sup> (w tys. PLN)
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	76%	100%	161	6
Fundacje	83%	24%	518	21
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	75%	49%	94	5
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	74%	11%	307	18
Społeczne podmioty wyznaniowe	89%	16%	813	229

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Podobnie jak w przypadku rozkładu liczby pracowników, największa część kosztów, a więc i potencjału finansowego sektora non-profit, wiąże się z działalnością stowarzyszeń i organizacji społecznych (49%). Inaczej niż w wypadku zatrudnienia, drugim co do ważności typem podmiotów non-profit pod względem potencjału finansowego są fundacje (24% potencjału finansowego SNP), które tym razem wyprzedzają subsektor społecznych podmiotów wyznaniowych (16% finansów SNP). Najmniej zasobów finansowych SNP przypada na grupę organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego. Z punktu widzenia budżetu przeciętnej organizacji danego typu zdecydowanie najsilniejszymi finansowo organizacjami są społeczne podmioty wyznaniowe, znacznie słabsze są fundacje i organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego, a najsłabsze są stowarzyszenia (tabela 9, str. 134).

### 2.3. Struktura przychodów sektora non-profit

Analizując przychody SNP pod kątem ich rynkowego bądź nierynkowego charakteru, można uznać, że prawie połowa z nich (48%) została pozyskana z wykorzystaniem mechanizmów rynkowych. Największą część spośród wszystkich przychodów uzyskiwanych z opłat stanowiła nastawiona na zysk działalność gospodarcza (ten rodzaj przychodów stanowił 24% wszystkich przychodów SNP, ale był uzyskiwany tylko przez 7% podmiotów non-profit). Przychody z działalności gospodarczej najczęściej i z największym skutkiem dla całości przychodów wykorzystywane były przez organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego oraz przez fundacje (tabela 10 i 11). Drugim ważnym źródłem przychodów rynkowych była nie nastawiona na zysk, a jedynie na pokrycie kosztów odpłatna działalność statutowa (ten rodzaj przychodów stanowił 21% wszystkich przychodów SNP i korzystało z niego 16% organizacji non-profit)<sup>10</sup>. Największy udział przychodów z tego typu odpłatności uzyskiwały stowarzyszenia i organizacje społeczne (30% wszystkich przychodów) oraz społeczne podmioty wyznaniowe (20%).

Środki nierynkowe stanowiły łącznie 42% budżetu SNP i były pozyskiwane przez ponad dwukrotnie większą niż środki rynkowe część podmiotów sektora non-profit (52% podmiotów). W skład przychodów nierynkowych weszły przede wszystkim środki uzyskane z sektora publicznego oraz nierynkowe przychody własne, takie jak darowizny i zbiórki, nawiązki sądowe i przekazane przez podatników 1% podatku dochodowego.

Można postawić tezę, że środki publiczne były najważniejszą kategorią przychodów SNP, gdyż stanowiły największą część budżetu sektora (29%) i były przy tym stosunkowo szeroko dostępne (korzystało z nich 39% badanych organizacji non-profit). Ze środków publicznych najczęściej, i z największym skutkiem dla swego budżetu, korzystały społeczne podmioty wyznaniowe (środki publiczne stanowiły w tej podzbiorowości 56% przychodów; a korzystało z nich 61% podmiotów wyznaniowych).

<sup>10</sup> Często organizacje wpisywały przychody takie jak „odpłatność rodziców” czy „wpisowe uczestników wycieczek” w kategorię „inne przychody”, próbując uniknąć kategorii „odpłatna działalność statutowa”, do której jednak były w końcu kwalifikowane przez zespół badawczy na etapie analizy danych.

Tabela 10. Struktura przychodów sektora non-profit (2005)

Kategorie przychodów	Poszczególne rodzaje przychodów w przychodach ogółem (dane w %)				
	Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i organizacje społeczne	Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Spoleczne podmioty wyznaniowe
<b>Rynkowe przychody własne</b>	48,4	46,3	51,5	61,1	33,0
w tym działalność gospodarcza	24,4	31,4	20,3	43,9	12,0
w tym odpłatna działalność statutowa	21,1	8,3	29,6	14,8	19,6
w tym odsetki i dywidendy	1,9	5,1	0,9	1,2	0,1
w tym wynajem/sprzedaż środków trwałych	0,5	1,1	0,1	1,1	0,2
w tym inne rynkowe przychody własne	0,7	0,4	0,7	0,2	1,3
<b>Środki nierynkowe: środki publiczne, darowizny, zbiórki itp.</b>	41,6	49,6	37,5	6,4	66,6
środki publiczne	28,7	23,1	28,2	5,8	56,0
w tym środki od władz samorządowych	12,6	5,1	14,9	2,1	25,2
nierynkowe przychody własne	12,9	26,5	9,3	0,6	10,9
w tym przychody z 1% PIT	0,4	1,4	0,1	0,0	0,1
w tym darowizny i zbiórki	12,3	24,7	9,2	0,5	10,8
w tym nawiązki sądowe	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Składki członkowskie</b>	7,8	0,1	8,9	31,3	0,1
<b>Inne przychody</b>	2,2	3,9	2,1	1,5	0,3
<b>RAZEM</b>	100	100	100	100	100

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Tabela 11. Rozpowszechnienie korzystania z poszczególnych źródeł przychodów w budżetach organizacji non-profit (2005)

Kategorie przychodów	Część podmiotów w niżej wymienionych zbiorowościach, które to podmioty wykazały większe od 0 kwoty poszczególnych rodzajów przychodów <sup>a</sup>				
	Ogółem SNP <sup>b</sup>	fundacje	stowarzyszenia i organizacje społeczne	org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>c</sup>	społeczne podmioty wyznaniowe
<b>PRZYCHODY OGÓŁEM (większe od zera)</b>	78%	78%	77%	75%	91%
<b>Rynkowe przychody własne</b>	25%	38%	21%	48%	43%
w tym działalność gospodarcza	7%	14%	6%	26%	8%
w tym z odpłatna działalność statutowa	16%	14%	14%	23%	32%
w tym odsetki i dywidendy	8%	19%	6%	16%	9%
w tym wynajem/sprzedaż środków trwałych	0%	1%	0%	3%	1%
w tym inne rynkowe przychody własne	2%	2%	2%	2%	1%
<b>Środki nierynkowe: środki publiczne, darowizny, zbiórki itp.</b>	52%	59%	53%	15%	75%
środki publiczne	39%	25%	41%	11%	61%
w tym środki od władz samorządowych	32%	15%	34%	4%	47%
nierynkowe przychody własne	31%	54%	31%	6%	41%
w tym przychody z 1% PIT	2%	11%	1%	0%	1%
w tym darowizny i zbiórki	30%	50%	30%	4%	41%
w tym nawiązki	1%	5%	1%	1%	2%
<b>Składki</b>	45%	4%	49%	53%	6%
<b>Inne przychody</b>	2%	2%	2%	6%	2%
w tym środki pozostałe z lat ubiegłych	1%	1%	1%	1%	0%
w tym inne nienazwane przychody	1%	2%	1%	5%	2%

<sup>a</sup> Procenty nie sumują się w kolumnach ani w wierszach, gdyż organizacje wskazywały na ogół kilka źródeł przychodów.

<sup>b</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>c</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Tabela 12. Struktura przychodów w organizacjach non-profit nieposiadających i posiadających personel etatowy (2005)

Kategorie przychodów	% poszczególnych rodzajów przychodów w przychodach ogółem		
	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Organi- zacje bez personelu etatowego	Organizacje posiadające personel etatowy
<b>Rynkowe przychody własne</b>	48,4	27,6	51,9
w tym działalność gospodarcza	24,4	12,5	26,4
w tym odpłatna działalność statutowa	21,1	14,0	22,2
w tym odsetki i dywidendy	1,9	0,8	2,0
w tym wynajem/sprzedaż środków trwałych	0,5	0,0	0,5
w tym inne rynkowe przychody własne	0,7	0,3	0,7
<b>Środki nierynkowe: środki publiczne, darowizny, zbiórki itp.</b>	41,6	55,2	39,3
środki publiczne	28,7	30,0	28,5
w tym środki od władz samorządowych	12,6	18,8	11,6
nierynkowe przychody własne	12,9	25,2	10,9
w tym przychody z 1% PIT	0,4	0,3	0,4
w tym darowizny i zbiórki	12,3	24,8	10,3
w tym nawiązki	0,1	0,2	0,1
<b>Składki</b>	7,8	11,8	7,2
<b>Inne przychody</b>	2,2	5,5	1,7
<b>RAZEM</b>	100	100	100

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Drugim, co do znaczenia elementem nierynkowych przychodów SNP były darowizny i zbiórki publiczne. Stanowiły one 12% budżetu sektora i skorzystało z nich 28% wszystkich podmiotów SNP. Darowizny i zbiórki były najważniejszym przychodem dla fundacji (51% przychodów tego typu organizacji; darowizny pozyskało 26% fundacji).

Na pograniczu przychodów rynkowych i nierynkowych zaklasyfikować można składki członkowskie<sup>11</sup>. Stanowią one tylko 8% przychodów SNP, ale występują w budżecie prawie połowy podmiotów non-profit (45%). Składki były najbardziej rozpowszechnione wśród organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (uzyskiwało je 53% organizacji, przynosząc 31% przychodów) oraz w zbiorowości stowarzyszeń i organizacji społecznych (49% organizacji, 9% przychodów tego typu organizacji).

Przedstawiony dotychczas opis sposobów finansowania SNP znacznie odbiega od sytuacji zdecydowanej większości organizacji non-profit. Ogromna większość organizacji (85%) nieposiadających żadnego personelu etatowego w nikłym tylko stopniu oddziałuje na strukturę przychodów całego sektora, gdyż ich udział w całości przychodów SNP wynosi tylko 14%. Z tym większą uwagą należy więc prześledzić, jak wygląda sposób finansowania małych jednostek non-profit w odróżnieniu od struktury przychodów organizacji większych, posiadających etatowy personel.

Jak widać z danych przedstawionych w tabeli 12, zasadniczą odmiennością w strukturze finansowania małych organizacji non-profit jest to, że środki rynkowe stanowią zaledwie jedną czwartą ich przychodów, podczas gdy w dużych organizacjach – nazywanych nie bezpodstawnie – przedsiębiorstwami społecznymi przychody z odpłatnej działalności gospodarczej i statutowej stanowią ok. połowę przychodów. W małych organizacjach większe znaczenie odgrywają za to środki nierynkowe, takie jak darowizny i dotacje, które łącznie stanowią 55% przychodów. W budżetach małych organizacji większy udział mają też składki członkowskie (12% wobec 7% w dużych organizacjach).

#### 2.4. Zmiany w strukturze przychodów SNP<sup>12</sup>

Porównując strukturę przychodów sektora non-profit w 1997 i 2005 roku można stwierdzić, że nie nastąpiła znacząca zmiana udziału środków nierynkowych w przychodach ogółem.

Zmiany w obrębie grupy przychodów nierynkowych bilansowały się w zakresie dwóch głównych tworzących je pozycji. Udział przychodów ze środków publicznych wzrósł o 3 punkty procentowe (z 26% na 29%), a równoległe o tyle samo spadł udział przychodów z darowizn (z 15% na 12%)<sup>13</sup>. Nowy typ przychodów nierynkowych – odpis 1% podatku – który pojawił się w związku z ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie,

<sup>11</sup> W przypadku małych składek można przyjąć, że służyły one raczej do weryfikacji przynależności członków do organizacji, natomiast składki przekraczające 100 zł rocznie najczęściej były formą odpłatności za usługi świadczące przez organizację na rzecz członków.

<sup>12</sup> Dla utrzymania porównywalności z SOF 2006, w którym to badaniu nie były uwzględnione związki zawodowe ani partie polityczne, z analizowanych w tym podrozdziale danych za 1997 rok również wyłączone związki zawodowe i partie polityczne.

<sup>13</sup> Znaczący udział w spadku udziału darowizn miała redukcja wsparcia od zagranicznych organizacji pozarządowych, które w latach dziewięćdziesiątych udzielały znaczącego wsparcia polskim organizacjom non-profit (w 1997 r. wsparcie to stanowiło połowę kwoty wszystkich darowizn przekazywanych dla sektora non-profit), ale w późniejszym okresie środki te przekierowane zostały do państw, w których społeczeństwo obywatelskie znajduje się w znacznie trudniejszej sytuacji.

nie stanowił w 2005 roku znaczącego źródła przychodów SNP (0,4% całości przychodów, skorzystało z niego 2% organizacji non-profit).

W zakresie pozostałych przychodów warto odnotować wzrost znaczenia składek członkowskich, których udział wzrósł z 4 do 8% w latach 1997–2005. Wiąże się to z dużym wzrostem liczebności małych stowarzyszeń, dla których składki członkowskie były często głównym źródłem przychodów.

O pozostałej grupie przychodów rynkowych i innych można z pewnością powiedzieć, że jej udział zmniejszył się z 55% do 50%, natomiast dynamika poszczególnych typów przychodów wewnątrz tej grupy jest dużo trudniejsza do ustalenia ze względu na zmiany w kategoryzacji przychodów z odpłatności za działalność gospodarczą i statutową.

Z powodu zmniejszenia inflacji w latach 1997–2005 nastąpił znaczny spadek znaczenia przychodów z odsetek bankowych. Znalazło to wyraz w zmniejszeniu udziału kategorii przychodów łączącej odsetki i dywidendy. Udział tych przychodów zmalał z 13% do 2%.

Zakładając, że kategoria przychodów z działalności odpłatnej odpowiada w przybliżeniu różnicę między zdefiniowaną powyżej grupą przychodów rynkowych i innych a kategorią przychodów z odsetek i dywidend, można oszacować, że udział przychodów z działalności odpłatnej (gospodarczej i statutowej łącznie) w przychodach SNP ogółem zwiększył się o 6 punktów procentowych z 42% do 48%.

Na podstawie znacznego spadku udziału organizacji prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie podmiotów non-profit można sądzić, że wzrost odsetka przychodów z działalności odpłatnej wynika raczej ze wzrostu przychodów z odpłatnej działalności statutowej niż z działalności gospodarczej<sup>14</sup>.

### 3. POTENCJAŁ SPOŁECZNY: BAZA CZŁONKOWSKA I PRACA SPOŁECZNA

#### 3.1. Liczba członkostw i członków<sup>15</sup>

Ogólna liczba członkostw zadeklarowana przez organizacje non-profit zbadane w ramach SOF 2006 wyniosła ok. 13,4 mln. Największa jej część przypada na stowarzyszenia i inne organizacje społeczne (ok. 11,2 mln członkostw) oraz organizacje samorządu gospo-

<sup>14</sup> Analiza liczby podmiotów deklarujących prowadzenie działalności gospodarczej w SNP (z wyłączeniem podmiotów wyznaniowych, związków zawodowych i partii politycznych) pokazuje, że mimo 2,5-krotnego wzrostu liczby podmiotów sektora non-profit, liczba organizacji deklarujących prowadzenie działalności gospodarczej pozostała na tym samym poziomie (ok. 5,6 tys. podmiotów), przez co udział grupy podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie jednostek SNP zmalał z 23% do 9%.

<sup>15</sup> W niniejszym rozdziale posługuję się pojęciem „liczba członkostw” na określenie zsumowanej w skali SNP liczebności członków deklarowanej przez poszczególne organizacje. „Liczba członkostw”, czyli suma osób zarejestrowanych w różnych organizacjach non-profit jako ich członkowie, jest większa niż liczba Polaków będących członkami przynajmniej jednej organizacji SNP. Przykład: trzy różne organizacje wykazują jedną i tę samą osobę jako swego członka, co z punktu widzenia statystyki będzie oznaczało, że mamy tu do czynienia z 3 członkostwami, ale tylko z 1 członkiem.

darczego i zawodowego (1,9 mln członkostw), a także na społeczne podmioty wyznaniowe (0,2 mln członkostw). Najmniejszą bazę członkowską zadeklarowały fundacje (ok. 50 tys. członkostw), gdyż zgodnie z niekorporacyjnym charakterem fundacji – nie mają one członków *sensu stricto*, a za ich bazę członkowską można uznać jedynie osoby społecznie działające w organach fundacji (w zarządzie i ew. innych ciałach kolegialnych).

Chociaż średnia liczba członków przypadająca na pojedyncze stowarzyszenie (207) jest mniejsza, niż w przeciętnej organizacji samorządu gospodarczego/zawodowego (449) czy też w przeciętnym społecznym podmiocie wyznaniowym (236) to jednak właśnie stowarzyszenia charakteryzują się największą wartością mediany liczby członków.

Tabela 13. Liczba członków zadeklarowana przez organizacje non-profit wg stanu na 31.12.2005 r.

Typ organizacji	Organizacje podające liczbę członków większą od zera	Suma członkostw według stanu na dzień 31.12.2005 w mln osób	Średnia liczba członków w organizacjach mających członków	Średniowa liczba (mediana) członków w organizacjach mających członków
Ogółem SNP <sup>a</sup>	96%	13,39	207	28
Fundacje <sup>b</sup>	94%	0,05	11	5
Stowarzyszenia i org. społeczne	98%	11,23	203	30
Org. samorządu gosp. i zawodowe <sup>c</sup>	97%	1,86	499	23
Społeczne podmioty wyznaniowe <sup>d</sup>	46%	0,24	236	8

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> W przypadku fundacji liczba w tabeli dotyczy członków kolegialnych organów fundacji.

<sup>c</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>d</sup> W przypadku nieczłonkowskich instytucji wyznaniowych – liczba w tabeli dotyczy członków społecznych organów tych instytucji (o ile takowe organy istniały).

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

W połowie stowarzyszeń liczba członków nie przekracza 30 (mediana). Dla organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego wskaźnik ten jest nieco mniejszy (wynosi 23), a w przypadku fundacji oraz organizacji i instytucji społecznych działających w ramach kościołów i związków wyznaniowych mediana jest o wiele mniejsza (wynosi odpowiednio 5 i 8).

Średnia liczba członków jest znacznie wyższa niż wartość mediany we wszystkich badanych typach organizacji. Świadczy to o obecności stosunkowo niewielu organizacji, które jednak mają wielokrotnie więcej członków niż większość organizacji i z tego powodu znacznie zawyżają średnią liczbę członków w badanych grupach.

Przedstawione w tabeli 13 liczby członkostw wskazanych typów organizacji nie uwzględniają przynależności do związków zawodowych oraz nie obejmują osób aktywnie uczestniczących w różnych mniej sformalizowanych strukturach przy parafiach czy w ramach rad rodziców przy placówkach edukacyjnych. Na podstawie badań sondażowych wykonywanych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w styczniu 2006 roku można oszacować, że całkowita baza członkowska tych nieujętych w powyższej tabeli podmiotów wynosi ok. 4 mln osób. Po uzupełnieniu danych z badania SOF 2006 oszacowaniami dokonanymi na podstawie wtórnej analizy danych z sondażu CBOS 2006 bazę członkowską organizacji non-profit (łącznie ze związkami zawodowymi) można szacować na ok. 17,4 mln członkostw (tabela 14)<sup>16</sup>.

Tabela 14. Liczba członkostw w organizacjach non-profit na przełomie roku 2005/2006

Typ organizacji	Suma członkostw w organizacjach non-profit po uwzględnieniu danych z SOF 2006 i CBOS 2006 (w mln osób)	Suma członkostw podana przez organizacje non-profit w badaniu SOF 2006 (w mln osób)	Oszacowanie liczby członkostw w wybranych typach organizacji non-profit nieujętych w badaniu SOF 2006, na podstawie sondażu CBOS 2006 (w mln osób)
Ogółem SNP	17,36	13,39	3,98
Fundacje	0,05 <sup>a</sup>	0,05*	–
Stowarzyszenia i org. społeczne	11,91	11,23	0,68 <sup>b</sup>
Organizacje samorządu gosp. i zawod. <sup>c</sup>	1,86	1,86	–
Społeczne podmioty wyznaniowe	1,06 <sup>d</sup>	0,24	0,82 <sup>e</sup>
Związki zawodowe	2,48	–	2,48

<sup>a</sup> Liczba dotyczy członków organów fundacji.

<sup>b</sup> Oszacowanie liczby członków rad rodziców i organów samorządu studenckiego/uczniowskiego przy placówkach edukacyjnych.

<sup>c</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>d</sup> W przypadku nieczłonkowskich podmiotów wyznaniowych – liczba dotyczy członków społecznych organów tych instytucji (o ile takowe organy istniały).

<sup>e</sup> Oszacowanie liczby członków organizacji przykościelnych, które nie są zarejestrowane w REGON.  
Źródło: Badanie SOF 2006 i sondaż CBOS 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

<sup>16</sup> Wyniki sondażu CBOS 2006 dotyczą badania reprezentatywnej losowej próby dorosłych mieszkańców Polski (N=1007) zrealizowanego w dniach 6–9.01.2006 roku. Zostały one opublikowane w komunikacie *Stan społeczeństwa obywatelskiego w latach 1998–2006* (Wciórka 2006).

W analizie danych CBOS 2006 jako członkostwo zdefiniowano poświęcanie czasu na działalność w różnego typu organizacjach non-profit, z tym że w odniesieniu do związków zawodowych uwzględniono również bardziej formalnie rozumianą (bierną) przynależność do związków zawodowych (na podstawie odpowiedzi na dodatkowe pytanie „metryczkowe” zawarte na końcu ankiety).

Uwzględniając fakt, że część osób należy do więcej niż jednej organizacji (w tym do związku zawodowego), odsetek dorosłych Polaków należących do przynajmniej jednej organizacji został na podstawie badania CBOS 2006 oszacowany na 26,8%. Odsetek ten oznacza, że ok. 8 mln dorosłych Polaków należy do przynajmniej jednej organizacji non-profit.

### 3.2. Praca społeczna w sektorze non-profit

Praca społeczna, tj. dobrowolna i bezpłatna praca wykonywana zarówno przez członków, jak i osoby niebędące członkami organizacji, występuje w 82% organizacji zbadanych w SOF 2006, przy czym najczęściej – w zbiorowości stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (w 85% z nich), nieco rzadziej w fundacjach (w 74%) oraz w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (w 67%), zaś stosunkowo najrzadziej – w społecznych podmiotach wyznaniowych (w 50% z nich zadeklarowano obecność pracy społecznej) (tabela 15).

W połowie organizacji non-profit w pracę społeczną angażowało się nie więcej niż 10 osób, jednak średnia liczba osób, które pracowały społecznie w przeciętnej organizacji (29), jest blisko 3-krotnie wyższa niż mediana. Świadczy to o istnieniu stosunkowo małej grupy organizacji posiadających liczbę społeczników na poziomie 29 osób lub wyższym. Z przedstawionych w tabeli 15 danych wynika, że najmniejsza liczba osób angażujących się w pracę społeczną w przeciętnej organizacji występowała w fundacjach, podczas gdy w pozostałych typach organizacji liczba ta była dość zbliżona do średniej sektorowej.

Liczba osób, które w 2005 roku angażowały się w pracę społeczną w objętej badaniem SOF 2006 populacji podmiotów non-profit, wyniosła – zgodnie z informacjami podanymi przez te organizacje – ok. 1,6 mln. Są jednak powody, aby sądzić, że dane te są znacznie zaniżone z powodu powszechnego wśród organizacji non-profit braku ewidencji osób pracujących społecznie i związanego z tym nieuwzględniania osób, które rzadko lub tylko raz w roku świadczyły pracę społeczną. Przypuszczenia te znajdują potwierdzenie w danych na temat pracy społecznej z sondażu przeprowadzonego przez firmę SMG/KRC wspólnie ze stowarzyszeniem Klon/Jawor na reprezentatywnej próbie dorosłej ludności Polski pod koniec 2004 roku (Gumkowska, Herbst, Wygnański 2004). Wyniki tego badania wskazują, że liczba osób, które faktycznie przynajmniej raz w roku zaangażowały się w pracę społeczną jest w istocie ok. trzy razy większa niż wynikałoby to z danych wpisywanych przez organizacje do formularzy SOF. Wyniki wspomnianego sondażu na próbie dorosłych Polaków mówią o tym, że ok. 5,5 mln osób przynajmniej raz w roku pracowało społecznie w jakiejś organizacji (18,3% dorosłych Polaków), przy czym niektóre z tych osób pracowały społecznie w kilku organizacjach (a więc liczba osób, które powinny być wykazane przez wszystkie organizacje non-profit, w sumie powinna wynosić ok. 7 mln – po uwzględnieniu pracy społecznej niektórych osób w kilku organizacjach).

Na podstawie wyników omawianego sondażu można szacować, że najwięcej osób pracujących społecznie miały stowarzyszenia, organizacje społeczne i fundacje (łącznie ok. 5,4 mln osób). W pozostałych typach organizacji non-profit liczba społeczników była

znacznie mniejsza i wyniosła ok. 0,9 mln osób w społecznych podmiotach wyznaniowych oraz ok. 0,2 mln w związkach zawodowych i ok. 0,1 mln w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego.

Tabela 15. Rozpowszechnienie pracy społecznej oraz liczba osób ją wykonujących w pojedynczej organizacji danego typu (2005)

Typ organizacji	Organizacje, w których w 2005 r. była wykonywana praca społeczna	Średnia liczba osób, które choć raz pracowały społecznie w 2005 r. w organizacji, gdzie świadczono pracę społeczną	Średkowa liczba (mediana) osób, które choć raz pracowały społecznie w 2005 r. w organizacji, gdzie świadczono pracę społeczną
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	82%	29	10
Fundacje	74%	15	5
Stowarzyszenia i org. społeczne	85%	30	10
Organizacje samorządu gosp. i zaw. <sup>b</sup>	67%	35	9
Społeczne podmioty wyznaniowe	50%	35	10

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

W świetle deklaracji przedstawicieli organizacji non-profit objętych badaniem SOF 2006 wolumen pracy społecznej w organizacjach non-profit wyniósł ok. 53 tys. etatów przeliczeniowych<sup>17</sup> (tabela 16). Najwięcej pracy społecznej przypadło na stowarzyszenia i organizacje społeczne (liczba godzin pracy społecznej odpowiadała pracy 46,5 tys. pracowników pełnoetatowych). Znacznie mniejszy potencjał pracy społecznej przypadał na

<sup>17</sup> Liczba etatów przeliczeniowych została uzyskana poprzez przetworzenie informacji o liczbie godzin pracy społecznej, świadczonej w badanych w ramach SOF 2006 organizacji w ciągu przeciętnego miesiąca w 2005 roku (praca społeczna członków i wolontariuszy spoza organizacji). Dla określenia wolumenu pracy społecznej w etatach przeliczeniowych podana przez organizację suma godzin pracy społecznej w miesiącu została pomnożona przez 12 (liczba miesięcy) i podzielona przez 1993 (przeciętna liczba godzin przepracowanych przez przeciętnego pracownika etatowego w ciągu 2005 roku – na podstawie danych z badania BAEL zawartych w *Roczniku Statystycznym 2006*, s. 245).

zbiorowość fundacji oraz społecznych podmiotów wyznaniowych (w każdej z tych zbiorowości – wolumen pracy społecznej odpowiadał pracy ok. 2,5 tys. pracowników pełnoetatowych). Najmniejszym potencjałem pracy społecznej dysponowała grupa organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (odpowiednik ok. 1,7 tys. etatów przeliczeniowych).

Tabela 16. Wolumen pracy społecznej wykonanej w organizacjach non-profit w 2005 roku

Typ organizacji	Wolumen pracy społecznej świadczonej we wszystkich organizacjach danej kategorii (w przeliczeniu na tysiące pełnych etatów)	Średnia wielkość pracy społecznej świadczonej w organizacjach w przeliczeniu na pełne etaty	Średniowa wielkość (mediana) pracy społecznej świadczonej w organizacjach w przeliczeniu na pełne etaty
Ogółem sektor non-profit <sup>a</sup>	53,3	1,0	0,2
Fundacje	2,6	0,7	0,2
Stowarzyszenia i org. społeczne	46,5	1,0	0,2
Organizacje samorządu gosp. i zaw. <sup>b</sup>	1,7	0,6	0,1
Spoleczne podmioty wyznaniowe	2,5	2,2	0,5

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

### 3.2.1 Potencjał pracy społecznej przypadający na pojedynczą organizację non-profit

Jak widać z tabeli 16 w połowie organizacji non-profit wolumen pracy społecznej nie przekraczał jednej piątej etatu przeliczeniowego (mediana wynosiła 0,2 etatu), jednak średnia wielkość pracy społecznej przypadającej na przeciętną organizację była pięć razy większa (1 etat przeliczeniowy). Zdecydowanie największą skalę pracy społecznej w przeciętnej organizacji odnotowano w społecznych podmiotach wyznaniowych (mediana 0,5 etatu a średnia 2,2 etatu). Przeciętna fundacja dysponowała bardzo zbliżonym do stowarzyszeń i organizacji społecznych potencjałem pracy społecznej (mediana 0,2 etatu, średnia odpowiednio 0,7 i 1,0 etatu przeliczeniowego). Najmniejszy potencjał pracy społecznej przypadał na przeciętną organizację samorządu gospodarczego i zawodowego (mediana 0,1 etatu, średnia 0,6 etatu przeliczeniowego).

### 3.2.2 *Dynamika społecznych zasobów sektora non-profit w latach 1990–2005*

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat baza członkowska sektora non-profit wykazywała tendencję spadkową. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych nastąpiła bardzo wyraźna redukcja, zaś w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych rozpoczęła się faza stabilizacji bazy członkowskiej SNP.

Tendencje te były wynikiem dwóch przeciwstawnych procesów, polegających na wzroście liczby małych organizacji i przyrostu związanego z nimi potencjału członkowskiego przy jednoczesnej redukcji bazy członkowskiej dużych struktur organizacyjnych – w tym zwłaszcza związków zawodowych. Baza członkowska związków zmalała o ok. 3 mln członków z 19% dorosłej ludności w 1991 roku do 8% w 2005 roku (Mokrzyszewski 2008).

Dynamika spadku członkostwa w dużych organizacjach została wyhamowana w 2000 roku i należy oczekiwać, że obecnie wzrost liczby małych organizacji zacznie się powoli uwidaczniać poprzez zwiększanie się bazy członkowskiej całego sektora non-profit.

Mimo opisanego powyżej procesu zmniejszania się bazy członkowskiej skala pracy społecznej wykazywała w latach 1997–2005 tendencję wzrostową. Szacunki dotyczące pracy społecznej wykonanej w ramach sektora non-profit w 1997 roku mówią o wolumenie pracy społecznej odpowiadającym 33 tys. pełnych etatów (Nałęcz 2004), zaś dane za rok 2005 wskazują na liczbę godzin pracy społecznej odpowiadającą 53 tys. pełnych etatów.

O wzroście liczby wolontariuszy (z 10% dorosłych Polaków w 2001 r. do 18% w 2004 r.) i wzroście skali ich pracy mówią również badania firmy SMG/KRC i stowarzyszenia Klon/Jawor (Gumkowska, Herbst, Wygnański 2004)<sup>17</sup>.

Na pewien wzrost wolontariatu wskazują też dane CBOS mówiące o wzroście odsetka dorosłych Polaków deklarujących pracę społeczną (z 19% w danych za 2001 r. do 23% w danych za 2005 r.) i równocześnie o wzroście średniej liczby dni, w których osoby deklarujące pracę społeczną faktycznie ją wykonywały (z 18 do 21,5 dni; Wciórka 2006).

Wzrost skali pracy społecznej może w pewnym stopniu wiązać się ze wzrostem liczby organizacji non-profit (zwłaszcza stowarzyszeń), które nie mając personelu płatnego, opierają się głównie na pracy społecznej. Może jednak być też wynikiem lepszej rachunkowości pracy społecznej, wynikającej z faktu, że organizacje są o tę pracę coraz częściej pytane (np. praca społeczna bywa obliczana na potrzeby wykazania wkładu własnego organizacji przy pozyskiwaniu dofinansowań).

---

<sup>17</sup> W świetle późniejszych badań z tego cyklu odsetek osób pracujących społecznie dorosłych Polaków wyniósł w 2005 r. aż 23%, jednak w coraz większym stopniu były to osoby, których aktywność była tylko incydentalna. W kolejnych latach nastąpił spadek odsetka pracujących społecznie osiągając 13% na przełomie 2007 i 2008 r. (Baczko, Ogrocka 2008).

## 4. FUNKCJE SEKTORA NON-PROFIT

### 4.1. Funkcja zatrudnieniowa

Skala zatrudnienia etatowego generowanego przez sektor non-profit nie jest duża. Organizacje non-profit stanowią jednak główne miejsce pracy etatowej dla ok. 100 tys. Liczba ta stanowi istotny fragment rynku pracy najmniejszej (1,1%).

Oprócz zatrudnienia w formie umowy o pracę SNP zatrudnia – i to ponadprzeciętnie często – w formie umów cywilno prawnych (głównie w ramach umów zlecenia lub umów o dzieło). W roku 2005 z zatrudnienia tego skorzystało ok. 302,5 tys. osób, przy czym dla 23,1 tys. było to główne źródło utrzymania. Praca pozaetatowa po przeliczeniu uwzględniającym jej koszt w proporcji do kosztu pracy etatowej odpowiadała zatrudnieniu 46,5 tys. pełnoetatowych pracowników.

Wśród miejsc pracy etatowej, generowanych przez sektor non-profit, nadreprezentowane są miejsca pracy niepełnoetatowej. Aż 23% pracowników etatowych zatrudnionych w SNP to osoby na niepełnym etacie, podczas gdy analogiczny wskaźnik dla pracujących w gospodarce narodowej wynosi 11%. Biorąc pod uwagę znaczną liczbę miejsc pracy generowanych w formie umów cywilno prawnych (23 tys.) oraz znaczny udział stanowisk pracy o niepełnym wymiarze wśród pracowników etatowych (następne 23 tys. etatów), widać, że sektor non-profit oferuje znaczną liczbę elastycznych miejsc pracy, które mogą być doskonałym miejscem zatrudnienia dla rodziców z małymi dziećmi (głównie kobiet), dla osób niepełnosprawnych czy w starszym wieku. W tym znaczeniu można by więc mówić o socjalnym charakterze zatrudnienia generowanego przez SNP.

W tabeli 17 udokumentowano spełnianie przez sektor non-profit funkcji socjalnego zatrudnienia grup o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, to jest w odniesieniu do kobiet i do osób niepełnosprawnych:

- poziom feminizacji zatrudnienia w SNP (58%) okazał się wyższy od przeciętnej w gospodarce narodowej (45%) o 13 punktów procentowych; szczególnie wysoki procent zatrudnienia kobiet odnotowano w społecznych podmiotach wyznaniowych (64%)<sup>18</sup> i w fundacjach (63%);
- procent osób niepełnosprawnych w personelu etatowym organizacji non-profit (4,8%) przewyższa o jedną trzecią udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu pracowników gospodarki narodowej (3,6%); największy procent osób niepełnosprawnych występuje w personelu fundacji (11%), zaś na przeciwnym biegunie znajdują się organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego, w których personelu osoby niepełnosprawne występują rzadziej niż przeciętnie w gospodarce narodowej.

<sup>18</sup> Wysoki wskaźnik feminizacji zatrudnienia w społecznych podmiotach wyznaniowych może być w pewnym stopniu spowodowany zatrudnianiem siostr zakonnych w różnorodnych placówkach opiekuńczych i edukacyjnych, prowadzonych przez zakony

Tabela 17. Socjalny wymiar zatrudnienia etatowego w SNP: zatrudnienie niepełnoetatowe, udział zatrudnienia kobiet i udział zatrudnienia osób niepełnosprawnych (2005)

Analizowana zbiorowość	% miejsc pracy niepełnoetatowej	% kobiet w personelu etatowym	% niepełnosprawnych w personelu etatowym
Cała gospodarka narodowa <sup>a</sup>	10,9	44,7	3,6
Ogółem SNP <sup>b</sup>	22,6	57,9	4,8
Fundacje	19,6	63,2	11,2
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	25,4	50,5	4,3
Org. samorządu gospodarczego i zawod. <sup>c</sup>	26,5	52,3	1,9
Społeczne podmioty wyznaniowe	20,4	64,2	2,7

<sup>a</sup> Osoby zatrudnione ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione we wszystkich podmiotach gospodarki narodowej.

<sup>b</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>c</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006 oraz dane z książki *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Również struktura wiekowa pracowników etatowych organizacji non-profit zdaje się potwierdzać socjalny charakter zatrudnienia w SNP. Personel organizacji non-profit w znacznie większym niż przeciętnie w gospodarce narodowej stopniu tworzą osoby w wieku emerytalnym. Osoby takie stanowią 4,6% personelu SNP wobec 2,7% w gospodarce narodowej. Funkcja utrzymywania w zatrudnieniu osób w wieku emerytalnym jest szczególnie widoczna w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (7% personelu to osoby w wieku poprodukcyjnym) oraz w stowarzyszeniach (5,5%).

Patrząc nieco szerzej, można zauważyć, że funkcja utrzymywania w zatrudnieniu osób starszych dotyczy szerszej kategorii personelu etatowego SNP, a mianowicie osób w wieku 45 i więcej lat. W skali całego sektora non-profit nadreprezentacja grupy pracowników w wieku produkcyjnym niemobilnym i poprodukcyjnym jest stosunkowo nieduża (w personelu etatowym SNP osoby powyżej 44 roku życia stanowią 38,9%, zaś analogiczny wskaźnik dla całej gospodarki narodowej wynosi 36,4%). Najsilniej funkcja utrzymywania w zatrudnieniu osób starszych występuje w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (osoby powyżej 44 roku życia stanowią 56% personelu – nadreprezentacja o 19 punktów procentowych), jednak jest też zauważalna w zatrudnieniu generowanym przez fundacje i stowarzyszenia (40% personelu to osoby 45-letnie lub starsze – nadreprezentacja wynosi prawie 4 punkty procentowe).

Dane o strukturze wiekowej personelu przedstawione w tabeli 18 pozwalają dostrzec jeszcze jedną specyfikę zatrudnienia w SNP. Dotyczy ona nadreprezentacji pracowników młodocianych. Zjawisko to występuje wprawdzie tylko wśród personelu stowarzyszeń i organizacji społecznych (młodociani stanowią 2,6% personelu stowarzyszeń i organizacji społecznych, podczas gdy analogiczny wskaźnik w całej gospodarce narodowej wynosi 0,3%). Nadreprezentacja młodocianych w personelu stowarzyszeń ma na tyle wyraźny charakter, że jest widoczna również w statystyce opisującej strukturę zatrudnienia całego sektora non-profit.

Pod względem wykształcenia sektor non-profit ani tworzące go podzbiorowości nie wydaje się spełniać funkcji zatrudnienia socjalnego. Zamiast nadreprezentacji osób o niskim wykształceniu w SNP obserwujemy ich niedoreprezentację. Jednocześnie występuje tu bardzo wyraźna nadreprezentacja pracowników z wyższym wykształceniem. Prawie połowa personelu etatowego organizacji non-profit to osoby po studiach (46,6%), podczas gdy w przeciętnym podmiocie gospodarki narodowej wykształcenie wyższe ma jedna piąta pracujących (21,8%).

Tabela 18. Socjalny wymiar zatrudnienia etatowego w SNP: struktura wiekowa (2005)

Analizowana zbiorowość	Wiek pracowników etatowych			
	Młodociani	Produkcyjny mobilny	Produkcyjny niemobilny	Emerytalny
	poniżej 18 lat	18–44	45–59/64	60/65–
Cała gospodarka narodowa <sup>a</sup>	0,3%	63,3%	33,7%	2,7%
Ogółem SNP <sup>b</sup>	1,1%	60,0%	34,3%	4,6%
Fundacje	0,0%	60,0%	36,8%	3,1%
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	2,6%	57,4%	34,5%	5,5%
Org. samorządu gospodarczego i zawod. <sup>c</sup>	0,0%	44,1%	48,6%	7,2%
Spółeczne podmioty wyznaniowe	0,1%	65,8%	30,3%	3,8%

<sup>a</sup> Osoby zatrudnione ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione we wszystkich podmiotach gospodarki narodowej.

<sup>b</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>c</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006 oraz dane z książki *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Tabela 19. Struktura wykształcenia personelu etatowego w sektorze non-profit (2005)

Analizowania zbiorowość	Personel etatowy posiadający wykształcenie:			
	podstawowe	zawodowe	średnie i policealne	wyższe
Cała gospodarka narodowa <sup>a</sup>	9,9%	30,7%	37,6%	21,8%
Ogółem SNP <sup>b</sup>	6,0%	12,6%	34,8%	46,6%
Fundacje	7,7%	13,1%	35,4%	43,8%
Stowarzyszenia i org. społeczne	6,2%	11,8%	37,2%	44,8%
Org. samorządu gospod. i zawod. <sup>c</sup>	3,2%	11,3%	43,0%	42,5%
Spółeczne podmioty wyznaniowe	5,5%	13,4%	30,5%	50,6%

<sup>a</sup> Osoby zatrudnione ramach stosunku pracy lub osoby samozatrudnione we wszystkich podmiotach gospodarki narodowej.

<sup>b</sup> Zatrudnieni w SNP z wyłączeniem zatrudnienia w związkach zawodowych i partiach politycznych.

<sup>c</sup> Zatrudnieni w org. samorządu gosp. i zawodowego lub w organizacjach pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006 oraz dane z książki *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2005*, Warszawa: GUS 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

#### 4.2. Funkcja świadczenia usług dla społeczności lokalnej

Ze względu na bardzo zróżnicowany charakter działalności sektora non-profit nie jest możliwe ogólne ujęcie sposobów, za pomocą których działalność organizacji non-profit zaspokaja potrzeby społeczności lokalnej. Syntetycznym wskaźnikiem lokalnego charakteru działalności podmiotów należących do sektora non-profit może jednak być rozkład odpowiedzi na zadane w badaniu SOF 2006 pytanie o zasięg działalności organizacji, jak też struktura odpowiedzi na pytanie o to, czy organizacja świadczyła usługi mające na celu wsparcie/rozwój społeczności lokalnej.

Jak widać z wyników odpowiedzi zaprezentowanych w tabeli 20, większość organizacji non-profit ma charakter lokalny. Zasięg działania 56% z nich nie przekracza jednego powiatu, a 36% obejmuje swoją działalnością obszar nie większy niż jedna gmina. Prócz tego, ponad połowa organizacji non-profit (54%) potwierdza, że ich działalność ma na celu wsparcie lub rozwój społeczności lokalnej (tabela 21). Najbardziej lokalny charakter mają organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego (56% z nich twierdzi, że przyczynia się do rozwoju społeczności lokalnej, a 67% ma zasięg nieprzekraczający powiatu)<sup>19</sup> oraz stowarzyszenia (odpowiednio 54% i 59%), a także społeczne podmioty wyznaniowe (54%

<sup>19</sup> Silny wymiar lokalny w działalności organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego wiąże się z licznym udziałem kółek rolniczych i kół gospodyń wiejskich w tej grupie organizacji.

i 51%). Stosunkowo najrzadziej lokalny zasięg działania deklarują fundacje (24% z nich ma zasięg działalności nieprzekraczający jednego powiatu), jednak także i w tej zbiorowości przeważają podmioty wspierające społeczność lokalną (53% fundacji).

Tabela 20. Zasięg działania organizacji non-profit (2005)

Zasięg działania organizacji	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Spoleczne podmioty wyznaniowe
Gmina	36,2%	14,7%	37,2%	50,7%	34,2%
Większy niż gmina, ale nie większy niż powiat	20,3%	9,0%	21,7%	16,1%	16,9%
Razem (zasięg nie większy niż powiat)	56,5%	23,7%	58,9%	66,8%	51,1%

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Tabela 21. Odsetek organizacji non-profit deklarujących, że ich działalność służy wsparciu / rozwojowi społeczności lokalnej (2005)

Czy jednostka prowadzi działalność mającą na celu wsparcie/rozwoj społeczności lokalnej?	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Spoleczne podmioty wyznaniowe
Procent organizacji udzielających odpowiedzi „Tak”	36,2	14,7	37,2	50,7	34,2

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz

#### 4.3. Funkcja udzielania pomocy w uzyskaniu zatrudnienia oraz świadczenie usług na rzecz osób wykluczonych społecznie

Około 5 tys. organizacji non-profit zadeklarowało prowadzenie działalności mającej na celu aktywizację zawodową, tworzenie miejsc pracy lub świadczenie innej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia dla łącznie ok. 1,3 mln beneficjentów. Trzeba jednak pamiętać, że liczba

osób korzystających z pomocy sektora non-profit jest z pewnością nieco mniejsza, gdyż osoby korzystające ze wsparcia jednej organizacji mogły być równocześnie beneficjentami programów prowadzonych przez inny podmiot SNP (tabela 22).

Tabela 22. Organizacje non-profit pomagające w uzyskaniu zatrudnienia oraz liczba osób korzystających z tej pomocy (2005)

Organizacje udzielające odpowiedzi „Tak”	Czy jednostka dostarczała dobra lub usługi mające na celu aktywizację zawodową, tworzenie nowych miejsc pracy lub inną pomoc w znalezieniu zatrudnienia?				
	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Spoleczne podmioty wyznaniowe
Liczba organizacji „pomagających w uzyskaniu zatrudnienia” (w tys.)	5	0,6	3,5	0,5	0,3
Część organizacji „pomagających” w danej podzbiorowości SNP	7%	13%	6%	14%	15%
Ile osób skorzystało w 2005 r. z tych usług?					
Suma liczebności beneficjentów wykazanych przez organizacje „pomagające” (w tys. osób)	Ogółem SNP*	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego**	Spoleczne podmioty wyznaniowe
	1 304 <sup>c</sup>	159	870	231	43

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>c</sup> Liczba beneficjentów pomocy w uzyskaniu zatrudnienia ze strony podmiotów SNP jest z pewnością nieco mniejsza, gdyż osoby korzystające z pomocy jednej organizacji mogły być równocześnie beneficjentami programów prowadzonych przez inne jednostki non-profit.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Liczba organizacji non-profit deklarujących, że udzielają pomocy w uzyskaniu zatrudnienia stanowiła 7% działających podmiotów non-profit. Największy odsetek jednostek świadczących tego typu usługi był wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (15%), organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (14%) oraz w fundacjach (13%). Natomiast w zbiorowości stowarzyszeń i organizacji społecznych działalność w zakresie pomocy

w znalezieniu zatrudnienia prowadzona była przez stosunkowo małą część organizacji (6%), jednak przy ogólnie dużej liczbie stowarzyszeń – to właśnie stowarzyszenia stanowiły najliczniejszy typ podmiotów świadczących omawiane usługi.

Najczęstszymi formami pomocy w uzyskaniu zatrudnienia były różnego rodzaju szkolenia (46% przypadków udzielonej pomocy), poradnictwo (16%), kursy zawodowe (14%) oraz organizowanie staży i praktyk zawodowych (7%). Mniej rozpowszechnione okazały się szkolenia zawodowe (4%), „pośrednictwo pracy” (3%), rehabilitacja zawodowa niepełnosprawnych w formie warsztatów terapii zajęciowej lub zakładów aktywności zawodowej (1%) oraz wspomaganie zakładania firm i spółdzielni (1%)<sup>20</sup>.

Około 7,5 tys. organizacji non-profit zadeklarowało, że udzielają pomocy osobom dotkniętym wykluczeniem społecznym. Łącznie, podane przez te organizacje liczby osób zmarginalizowanych społecznie, a objętych pomocą poszczególnych organizacji składają się na sumę blisko 3,4 mln beneficjentów. Jest to oczywiście liczba maksymalna, która byłaby do utrzymania jedynie w sytuacji przyjęcia nie całkiem realnego założenia, że żadna z ww. osób, będąc objęta pomocą jednej organizacji, nie korzystała jednocześnie z pomocy żadnego innego podmiotu z sektora non-profit.

Z ogólnej liczby osób dotkniętych wykluczeniem społecznym, które korzystały z pomocy organizacji non-profit, połowę stanowią osoby niepełnosprawne, 13% – długotrwale bezrobotni, 7% – samotne matki lub ojcowie, po 6% – bezdomni i młodzież ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym. Rzadziej wskazywano na osoby wychodzące z uzależnienia od alkoholu (4%) czy z narkomani (1%), osoby chore psychicznie (2%), uchodźców (1%) oraz osoby opuszczające zakłady karne (mniej niż 1%). Dość liczna część osób dotkniętych wykluczeniem, którym udzielano pomocy w SNP, nie została zaliczona przez organizacje do żadnej z wyżej wymienionych szczegółowych kategorii wykluczenia społecznego (10%). Osoby te jednak mogły podlegać wykluczeniu społecznemu ze względu na inne okoliczności powodujące, że nie były w stanie samodzielnie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdowały się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Organizacje świadczące pomoc osobom dotkniętym marginalizacją społeczną stanowiły 11% populacji wszystkich podmiotów non-profit (bez związków zawodowych i partii politycznych).

---

<sup>20</sup> Spośród beneficjentów korzystających z pomocy w uzyskaniu zatrudnienia poniżej 1% było objętych każdą z następujących form pomocy: klub pracy (ok. 8 tys. beneficjentów), poręczenie za pracownika przed pracodawcą lub zawieranie z pracodawcą innych umów w imieniu pracownika (ok. 6 tys.), klub integracji społecznej (ok. 2 tys.), centrum integracji społecznej (ok. 2 tys.), zatrudnianie w ramach organizacji (ok. 2 tys.), „leasing pracowniczy” (ok. 1 tys.). Dodatkowo, z pozostałych, niewymienionych form skorzystało łącznie 7% (ok. 123 tys.) osób korzystających z różnych form udzielanej przez organizacje non-profit pomocy w zatrudnieniu.

Największy odsetek podmiotów wspomagających osoby dotknięte wykluczeniem społecznym stwierdzono wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (41%) i fundacji (21%), natomiast w zbiorowości stowarzyszeń i organizacji społecznych usługi na rzecz wykluczonych świadczyło 10% organizacji, jednak przy ogólnie dużej liczbie stowarzyszeń – to właśnie stowarzyszenia stanowiły najliczniejszy typ podmiotów pomagających osobom zmarginalizowanym. Najmniej zaangażowane w tego rodzaju działania były organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego (osoby wykluczone wspomagało 3% tych organizacji).

Tabela 23. Organizacje non-profit deklarujące dostarczanie dóbr lub usług dla osób dotkniętych wykluczeniem społecznym oraz liczba tych osób (2005)

Czy jednostka dostarczała dobra lub usługi dla osób dotkniętych wykluczeniem społecznym?					
	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Spoleczne podmioty wyznaniowe
Liczba organizacji pomagających osobom wykluczonym (w tys.)	7,5	1,1	5,4	0,1	0,9
Część organizacji „pomagających osobom wykluczonym” w danej podzbiorowości SNP	11%	21%	10%	3%	41%
Ile osób skorzystało w 2005 r. z tych usług?					
Suma liczebności beneficjentów wykazanych przez organizacje „pomagające osobom wykluczonym” (w tys. osób)	Ogółem SNP*	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego**	Spoleczne podmioty wyznaniowe
	3 391***	587	2 601	22	181

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>c</sup> Liczba beneficjentów pomocy ze strony podmiotów SNP jest z pewnością nieco mniejsza, gdyż osoby korzystające z pomocy jednej organizacji mogły być równocześnie beneficjentami programów prowadzonych przez inne jednostki non-profit.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

#### 4.4. Funkcja demokratycznego zarządzania i włączania beneficjentów (empowerment)

Na podstawie danych z badania SOF 2006 udało się określić, że liczba członków uczestniczących w wyborach władz organizacji wyniosła w 2005 roku łącznie ponad 6 mln<sup>21</sup>, a średni odsetek członków aktywnych wyborczo – 45% (tabela 24).

Największy wskaźnik aktywności wyborczej odnotowano w stowarzyszeniach i fundacjach (odpowiednio 51% i 49%). Stosunkowo mały procent członków uczestniczących w wybieraniu władz stwierdzono w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (10%). Niski wskaźnik uczestnictwa w wyborach władz organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego był zapewne związany ze słabym i dość formalnym poczuciem członkostwa w dużych organizacjach obligatoryjnych, w których bardzo liczne rzesze osób wykonujących zawód zaufania publicznego uczestniczą jedynie poprzez bezwolne odprowadzanie składek od swoich wynagrodzeń.

Tabela 24. Udział członków organizacji non-profit <sup>a</sup> w ostatnich wyborach władz (2005)

Typ organizacji	Członkowie aktywni wyborczo w ogólnej liczbie członków	Średnia liczba członków aktywnych wyborczo	Średnia liczba członków w organizacjach, które miały członków	Suma członków aktywnych wyborczo (w mln osób)
Ogółem SNP <sup>a</sup>	45%	92	207	6,29 <sup>b</sup>
Fundacje <sup>c</sup>	49%	5	11	0,02
Stowarzyszenia i org. społeczne	51%	104	203	6,06 <sup>b</sup>
Organizacje samorządu gospod. i zawodowego <sup>d</sup>	10%	49	499	0,18
Spółeczne podmioty wyznaniowe <sup>e</sup>	4%	9	236	0,02

<sup>a</sup> W tabeli uwzględniono tylko te organizacje, które podały liczbę swoich członków; nie ujęto związków zawodowych ani partii politycznych.

<sup>b</sup> Po uwzględnieniu związków zawodowych liczba ta wzrosłaby o ok. 0,95 mln (przy założeniu, że wskaźnik aktywności wyborczej w związkach zawodowych kształtowałby się na poziomie średnim dla organizacji objętych badaniem SOF 2006, tj. wynosiłby 45%).

<sup>c</sup> Dane na temat fundacji dotyczą członków organów fundacji (np. zarząd, rada fundacji itp.).

<sup>d</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>e</sup> W przypadku niez członkowskich instytucji wyznaniowych dane dotyczą członków społecznych organów tych instytucji (o ile takowe organy istniały).

Źródło: Badanie SOF 2006 i sondaż CBOS 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

<sup>21</sup> Przy zastosowaniu szacunków dotyczących członkostwa w organizacjach non-profit zawartych w tabeli 14 oraz wskaźników aktywności wyborczej zbadanych w zbiorowości objętej badaniem SOF 2006 (tabela 24) można oszacować, że liczba aktywnych wyborczo członków sektora non-profit, obejmującego również związki zawodowe, wynosi ok. 7 mln członków.

Najniższy procent aktywności wyborczej odnotowano w organizacjach i instytucjach społecznych kościołów i związków wyznaniowych (4%). W tym wypadku niski wskaźnik zaangażowania w wybory władz potwierdza ogólnie znaną słabość mechanizmów demokratycznych w zhierarchizowanych na ogół strukturach dominującego w Polsce Kościoła Rzymsko-Katolickiego.

Największą liczbą aktywnych wyborczo członków dysponują stowarzyszenia (ok. 6 mln osób), dystansując po wielokroć inne typy organizacji non-profit, w których potencjał członków angażujących się w wybory władz organizacji kształtuje się na poziomie ok. 0,2 mln w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego oraz po ok. 0,02 mln w fundacjach i społecznych podmiotach wyznaniowych.

Poza udziałem w wybieraniu władz, innym ważnym wymiarem funkcji demokratycznej jest włączanie osób korzystających z dóbr lub usług dostarczanych przez organizację w procesy decyzyjne, m.in. te dotyczące sposobu, w jaki organizacja wspiera swoich beneficjentów. Badane w SOF 2006 organizacje non-profit w znacznej większości deklarują, że ma u nich miejsce tego rodzaju partycypacja beneficjentów (tak twierdzi 67% organizacji). Największy udział podmiotów, w których praktykowane są mechanizmy konsultacyjne, występuje w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (w 89% z nich) oraz w stowarzyszeniach i organizacjach społecznych (69%), natomiast stosunkowo najmniejszy – w społecznych podmiotach wyznaniowych (40%) i fundacjach (38%) (tabela 25).

Tabela 25. Włączanie beneficjentów w procesy decyzyjne w organizacjach non-profit <sup>a</sup> (2005)

Czy korzystający z usług mają możliwość udziału w jakichś strukturach jednostki lub mają możliwość udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących sposobu świadczenia usługi?

Odpowiedzi (w %)	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Fundacje	Stowarzyszenia i org. społeczne	Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	Społeczne podmioty wyznaniowe
tak, gdy są członkami jednostki	44	13 <sup>c</sup>	46	70	21 <sup>d</sup>
tak, nawet jeśli nie są członkami jednostki	23	25	23	19	19
nie	33	62	31	11	60
Razem	100	100	100	100	100

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

<sup>c</sup> Dane na temat fundacji dotyczą członków organów fundacji.

<sup>d</sup> W przypadku nieczłonkowskich instytucji wyznaniowych – dane dotyczą członków społecznych organów tych instytucji (o ile takowe organy istniały).

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Włączanie w proces współzarządzania adresatów działań organizacji wzmacnia więź ludzi z organizacją, nadaje jej bardziej demokratyczny charakter, ale także może być fragmentem szerszej strategii terapeutycznej określanej mianem empowerment. W strategii tej rozwijane są umiejętności podejmowania decyzji ponadjednostkowych, ale przede wszystkim wzmacniane jest poczucie wewnętrznej wartości oraz podnoszona jest pozycja beneficjenta w grupie. Strategia *empowerment* ma szczególne znaczenie dla osób społecznie zmarginalizowanych, czyli takich, które na ogół nie są członkami organizacji non-profit, lecz tylko korzystają z ich pomocy. Z tego punktu widzenia, ważny jest procent organizacji włączających w procesy decyzyjne osoby, które nie są członkami, a jedynie korzystają ze wsparcia organizacji. Okazuje się, że w całym SNP jest 23% organizacji, które włączają we współdecydowanie beneficjentów niebędących członkami tych organizacji (tabela 25). W największym stopniu *empowerment* stosują fundacje i stowarzyszenia (odpowiednio 24% i 23%), a nieco rzadziej (po 19%) społeczne podmioty wyznaniowe oraz organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego<sup>22</sup>.

## 5. PERSPEKTYWY, WNIOSKI I REKOMENDACJE

### 5.1. Perspektywy rozwojowe SNP

Przedstawiciele organizacji non-profit biorący udział w badaniu SOF 2006 zapytani zostali o zmiany zapotrzebowania na dostarczane przez ich organizacje dobra/usługi, a także o dynamikę wolumenu faktycznie dostarczanych dóbr/usług. Okazało się, że w porównaniu z rokiem poprzednim popyt na dobra/usługi wzrósł w co czwartej organizacji (24%), zmalał w prawie trzykrotnie mniejszej liczbie organizacji (9%), zaś w większości organizacji (66%) – pozostał bez zmian (pierwsza kolumna w tabeli 26).

Rozkład odpowiedzi na pytanie o zmianę w ilości dóbr/usług faktycznie dostarczonych przez organizację w 2005 roku w porównaniu z rokiem poprzednim również odzwierciedlał przewagę liczby organizacji odnotowujących wzrost (21%) w stosunku do organizacji odnotowujących spadek (11%), jednak przewaga frakcji wzrostowej nad spadkową była mniejsza niż w analizowanej powyżej dynamice zapotrzebowania na działalność organizacji. Może to sugerować, że między rokiem 2004 a 2005 nieco szybciej wzrastał popyt niż podaż dóbr/usług oferowanych przez sektor non-profit.

Przewidywania respondentów odnośnie ilości dóbr/usług, jaką ich organizacja dostarczy w roku następnym (2006) odzwierciedlały z dokładnością do 1% rozkład odpowiedzi na pytanie o zmianę w zapotrzebowaniu na ich usługi między rokiem 2004 a 2005. Odsetek organizacji przewidujących wzrost (24%) był trzykrotnie większy niż odsetek

<sup>22</sup> W wypadku organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego partycypacja osób niebędących członkami, a tylko korzystających z działalności organizacji może mieć raczej charakter mechanizmu zewnętrznych konsultacji społecznych niż współdecydowania.

organizacji spodziewających się spadku (8%), zaś odsetek organizacji nieprzewidujących zmian w tym zakresie wynosił 68%.

Tabela 26. Zmiany w sytuacji organizacji – opinie przedstawicieli organizacji non-profit <sup>a</sup>

(dane w %)	Popyt na dobra/usługi świadczone przez organizację w 2005 r. w porównaniu z 2004 r.	Ilość dóbr/usług dostarczanych przez jednostkę w 2005 r. w porównaniu z 2004 r.	Przewidywane zmiany odnośnie ilości dóbr/usług, które jednostka dostarczy w 2006 r.	Przewidywane zmiany sytuacji finansowej jednostki w 2006 r.	Przewidywane zmiany zatrudnienia etatowego w 2006 r.	Przewidywane zmiany w liczbie umów zlecenia / o dzieło w 2006 r.
Wzrost / poprawa	24,1	21,4	23,9	14,9	4,9	7,8
Bez zmian	66,5	67,4	67,7	68,2	90,0	85,7
Redukcja / pogorszenie	9,4	11,2	8,4	16,9	5,1	6,5
Razem	100	100	100	100	100	100

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Z tymi wyraźnie wzrostowymi przewidywaniami w zakresie popytu i produkcji sektora non-profit dość mocno kontrastują deklarowane przez organizacje perspektywy w zakresie potencjału ekonomicznego.

Odsetek organizacji spodziewających się poprawy swojej sytuacji ekonomicznej wynosi tylko 15% i jest nieznacznie mniejszy od frakcji organizacji, które spodziewają się pogorszenia swojej sytuacji finansowej (17%).

Niepokojąca jest też perspektywa dalszej stagnacji zatrudnienia zgłaszana przez 9 na 10 organizacji w odniesieniu do zatrudnienia etatowego (90%), jak i pozaetatowego (86%) przy jednoczesnym równoważeniu się odsetka organizacji zgłaszających wzrost z odsetkiem organizacji spodziewających się spadku w liczbie swoich pracowników.

Postrzeżenie szans na rozwój organizacji jest silnie zróżnicowane w zależności od tego, jaki jest obecny potencjał ekonomiczny badanych podmiotów non-profit. Jak pokazują to dane z tabeli 27, dużo lepsze od przeciętnych dla sektora są perspektywy w organizacjach mających 6 lub więcej pracowników. W tej grupie nie tylko odsetek jednostek przewidujących wzrost ilości usług (39%) przewyższa odsetek jednostek spodziewających się spadku (5%), lecz także więcej jest organizacji spodziewających się poprawy sytuacji finansowej jednostki (20%) niż jej pogorszenia (16%). a odsetek jednostek oczekujących wzrostu zatrudnienia (16%) również przewyższa procent organizacji spodziewających się spadku liczby pracowników etatowych (7%).

Tabela 27. Przewidywane zmiany sytuacji organizacji w roku 2006 w porównaniu z rokiem 2005 w zależności od zatrudnienia etatowego

(dane w %)	Zmiana ilości dóbr/usług, których jednostka dostarczy			Zmiana sytuacji finansowej jednostki			Zmiana przeciętnego zatrudnienia etatowego			Zmiana liczby osób pracujących na umowy zlecenie / o dzieło		
	wzrostnie	bez zmian	zmaleje	poprawa	bez zmian	pogorszenie	wzrostnie	bez zmian	zmaleje	wzrostnie	bez zmian	zmaleje
Ogółem SNP <sup>a</sup>	24	68	8	15	68	17	5	90	5	8	86	7
Organizacje bez personelu etatowego	23	69	9	14	69	17	4	92	4 <sup>b</sup>	7	87	6
Organizacje mające 1-5 pracowników etatowych	28	63	10	18	62	21	9	79	12	11	75	14
Organizacje mające 6 lub więcej pracowników etatowych	39	57	5	20	64	16	16	77	7	12	79	8

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Są to organizacje, które miały pracowników etatowych w ciągu roku 2005, ale nie posiadały ich na dzień 31.12.2005 r.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Wyraźnie gorsza jest ocena perspektyw rozwojowych organizacji średniej wielkości mających od 1 do 5 pracowników etatowych. Wśród tej grupy podmiotów odsetki organizacji spodziewających się pogorszenia sytuacji finansowej i spadku zatrudnienia są znaczne (odpowiednio 21% i 12%), zaś frakcja podmiotów przewidujących poprawę jest w obu przypadkach mniejsza (18% i 9%).

Najmniej dynamiczną w zakresie potencjału ekonomicznego grupą podmiotów non-profit są jednostki, które nie posiadały ani jednego pracownika etatowego na koniec 2005 roku. Choć również wśród nich odsetek organizacji oczekujących wzrostu ilości dostarczanych dóbr/usług (23%) dominował nad odsetkiem jednostek spodziewających się spadku (8%), to jednak w odniesieniu do sytuacji finansowej pesymistyczne prognozy (17%) nieznacznie przeważały nad optymistycznymi (15%), a w zakresie zatrudnienia odsetki organizacji spodziewających się zmian były bardzo niskie i odsetek organizacji oczekujących wzrostu równoważył się z odsetkiem organizacji oczekujących spadku zatrudnienia.

Ocena perspektyw rozwojowych różniła się też dość znacznie w poszczególnych podziorowościach organizacji tworzących SNP. Największe odsetki organizacji spodziewających się zmian na lepsze były wśród fundacji (40% przewidywało wzrost swojej „produkcji”, a tylko 11% oczekiwało redukcji, 32% fundacji spodziewało się poprawy swojej sytuacji finansowej, a tylko 15% – pogorszenia, 15% fundacji przewidywało wzrost zatrudnienia etatowego i pozaetatowego, a tylko 6% – redukcję) (tabela 28).

Tabela 28. Przewidywane zmiany sytuacji organizacji w roku 2006 w porównaniu z rokiem 2005 (dane w %)

(dane w %)	Zmiana ilości dóbr/usług, których jednostka dostarczy			Zmiana sytuacji finansowej jednostki			Zmiana przeciętnego zatrudnienia etatowego			Zmiana liczby osób pracujących na umowy zlecenie / o dzieło		
	wzrosnie	bez zmian	zmaleje	poprawa	bez zmian	pogorszenie	wzrosnie	bez zmian	zmaleje	wzrosnie	bez zmian	zmaleje
Ogółem SNP <sup>a</sup>	24	68	8	15	68	17	5	90	5	8	86	7
Fundacje	40	49	11	32	54	15	15	79	6	18	74	8
Stowarzyszenia i org. społeczne	23	69	8	14	69	17	4	91	5	7	87	6
Org. samorządu gospodarczego i zawodowego <sup>b</sup>	14	71	15	9	69	22	6	87	7	7	82	11
Spółeczne podmioty wyznaniowe	33	62	5	13	74	13	13	82	5	10	85	5

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Również w zbiorowości społecznych podmiotów wyznaniowych, część jednostek spodziewających się pozytywnych zmian była większa niż część przewidująca zmiany na gorsze. Z wyjątkiem przewidywań dotyczących sytuacji finansowej, w których odsetek organizacji prognozujących poprawę (13%) był identyczny z odsetkiem organizacji oczekujących pogorszenia (13%), procent społecznych podmiotów wyznaniowych spodziewających się rozwoju był kilkukrotnie większy niż odsetek przewidujących redukcję (33% jednostek liczyło na wzrost swojej „produkcji”, a tylko 5% oczekiwało spadku, 13% oczekiwało wzrostu zatrudnienia etatowego i pozaetatowego, a tylko 5% liczyło się z redukcją personelu).

Perspektywa stagnacji (równe odsetki organizacji przewidujących rozwój oraz prognozujących redukcję), a w wymiarze finansowym – nawet pogorszenia sytuacji,

przeważała wśród stowarzyszeń oraz organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego. Co ciekawe, w zbiorowości stowarzyszeń, pomimo stagnacyjno-spadkowych przewidywań odnoszących się do kwestii ekonomicznych, odnotowano jednak przewagę odsetka organizacji nastawionych na zwiększenie liczby swoich usług (23%) w stosunku do odsetka jednostki przewidujących jej ograniczenie (8%).

Natomiast w zbiorowości organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego odnotowano największe odsetki jednostek pesymistycznie postrzegających swoją przyszłość i tendencja ta dotyczyła wszystkich ocenianych wymiarów działania tych organizacji.

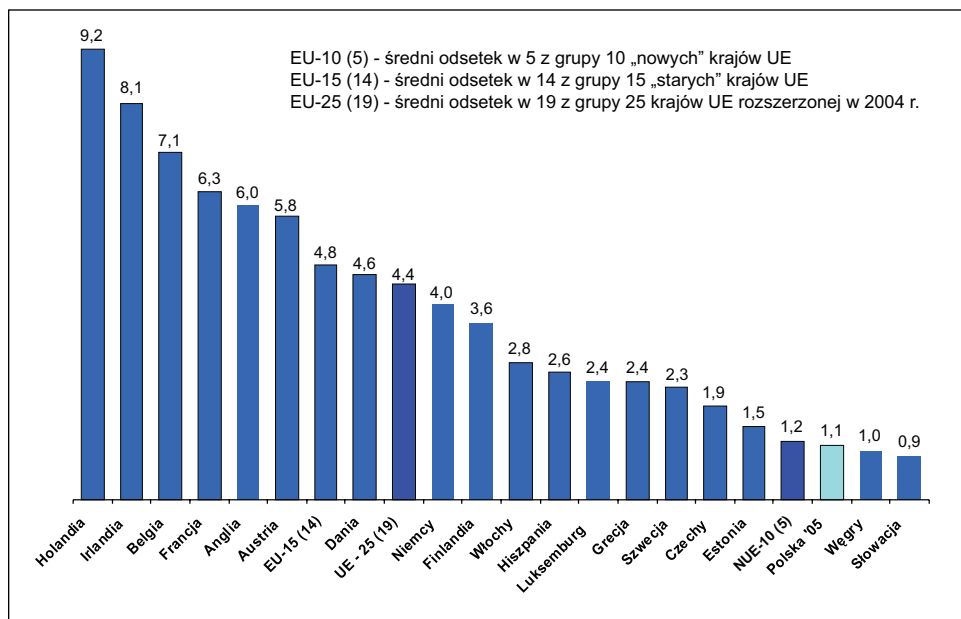
## 5.2. Wnioski

Sektor non-profit w 2005 roku tworzyło 67,5 tys. aktywnych podmiotów zarejestrowanych w ewidencji statystyki publicznej. Największą część z nich tworzą stowarzyszenia i organizacje społeczne (56 tys.), zaś fundacje, organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego oraz społeczne podmioty wyznaniowe są daleko mniej liczne (odpowiednio 5,4 i 2 tys. jednostek). Sektor non-profit dysponuje znaczącą bazą ekonomiczną, na którą składa się 100 tys. miejsc pracy etatowej, tj. ok. 1% krajowego rynku pracy i zbliżony wskaźnik udziału sektora non-profit w PKB. SNP ma też niebagatelne zasoby społeczne: ok. 17 mln członkostw (w tym ok. 8 mln osób będących członkami przynajmniej jednej organizacji), ok. 5,5 mln osób przynajmniej raz w roku angażujących się w pracę społeczną w jednej lub kilku organizacjach, wolumen pracy społecznej odpowiadający 53 tys. pełnych etatów.

Porównania międzynarodowe pokazują jednak, że zasoby polskiego sektora non-profit na tle sytuacji w krajach UE są dość skromne. Potencjał ekonomiczny mierzony udziałem sektora non-profit w krajowym zatrudnieniu najemnym w Polsce (1,1%) jest czterokrotnie niższy niż średni wskaźnik dla „starych krajów unijnych” (4,8%) czy średni wskaźnik dla rozszerzonej UE (4,4%), ale jednocześnie pozostaje na poziomie zbliżonym do średniej dla nowych, postkomunistycznych krajów UE (1,2%). Dane te przedstawione na wykresie 1 odzwierciedlają strukturalne różnice między państwami Europy Zachodniej, gdzie potencjał ekonomiczny sektora non-profit tworzą silne, finansowane w ponad połowie ze środków publicznych przedsiębiorstwa not-for-profit działające w sferze usług społecznych<sup>23</sup> a sytuacją w krajach byłego bloku wschodniego i w Polsce, gdzie SNP został wyparty przez socjalistyczne państwo ze sfery usług społecznych. Obecnie nie jest wcale pewne, czy uda mu się odzyskać to miejsce, zważywszy że demonopolizacja usług społecznych postępuje powoli, a jej przebieg często ma raczej formę komercjalizacji niż uspołecznienia (Leś, Nałęcz 2001).

<sup>23</sup> W wielu krajach Europy Zachodniej szpitale, pogotowie ratunkowe, poradnie, instytucje opiekuńcze, szkoły, uczelnie itp. prowadzone są przez fundacje, stowarzyszenia lub podmioty wyznaniowe, co powoduje, że 75% potencjału ekonomicznego sektora non-profit w tych krajach powstaje w sferze edukacji, usług społecznych i ochrony zdrowia, a zasoby finansowe SNP w 50% pochodzą z sektora publicznego (Leś, Nałęcz 2001).

Wykres 1. Udział sektora non-profit w zatrudnieniu najemnym w krajach UE (dane w %)



Źródło: Dane dla Polski za 2005 r. – na podstawie Badania SOF 2006, dane dla pozostałych krajów dotyczą lat 2003–2004 i pochodzą z raportu *The Social Economy in the European Union N°. CESE/COMM/05/2005* (Chaves, Monzon 2007). Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Porównania międzynarodowe w zakresie potencjału członkowskiego i rozpowszechnienia wolontariatu, dokonane na bazie danych z przeprowadzonego w 1999 roku Europejskiego Badania Wartości, również mówią o istotnym, choć nie tak dużym jak w przypadku wskaźników ekonomicznych, dystansie między sektorem non-profit w Polsce i w większości postkomunistycznych krajów Europy Środkowo-Wschodniej a krajami Europy Północno-Zachodniej i Środkowo-Zachodniej. Tylko jeden na czterech dorosłych Polaków deklarował przynależność do jakiejś organizacji, a jeden na siedmiu choć raz w roku wspierał jakąś organizację swoją bezpłatną pracą. Analogiczne wskaźniki dla Europy Zachodniej i innych krajów rozwiniętych były przeciętnie dwa razy wyższe (Nałęcz, Bartkowski 2004).

Potencjał ekonomiczny sektora non-profit jest bardzo nierównomiernie rozłożony.

Całość zatrudnienia etatowego i 87% budżetu SNP skupia się w ok. 10 tys. podmiotów zatrudniających przynajmniej jednego pracownika etatowego i stanowiących ledwie 15% z ogólnej liczby organizacji tworzących sektor non-profit. Pozostałe 85% organizacji, które nie zatrudniały nikogo w ramach stosunku pracy, dysponowało zaledwie 13% budżetu sektora.

Zróżnicowanie ekonomiczne wewnątrz SNP pogłębia się, gdyż szybki wzrost liczby podmiotów sektora (w latach 1997–2005 – wzrost liczebności o 147%) odbywa się głównie poprzez powstawanie organizacji nieposiadających zasobów ekonomicznych (wzrost liczby organizacji bez personelu etatowego o 217%), a jednocześnie liczba organizacji mających

personel etatowy i skupiających prawie 90% wszystkich zasobów finansowych sektora pozostaje na prawie niezmiennym poziomie (wzrost o 7%). Całość potencjału zatrudnieniowego sektora rośnie bardzo powoli (wzrost zatrudnienia etatowego zaledwie o 14%, a zatrudnienia pozaetatowego o 23%).

Tabela 29. Społeczna baza sektora non-profit w Polsce, w krajach Europy Środkowo-Wschodniej i w innych regionach Europy (ok. 1999 r.)

kraj / region (liczba krajów, które uwzględniono do wy- liczania nieważonej średniej regionalnej)	Procent dorosłej populacji należącej...				Procent dorosłej ludności świad- czącej pracę społeczną			
	- do przynajmniej jednej organizacji non-profit	- do związku zawodowego	- do partii politycznej	- do co najmniej jednej or- ganizacji non-profit oprócz partii lub związku zaw.	- w przynajmniej jednej organizacji non-profit	- w związku zawodowym	- w partii politycznej	- w co najmniej jednej or- ganizacji oprócz partii lub związku zawodowego
Słowacja	65	16	7	56	51	6	5	47
Czechy	60	10	4	54	33	3	2	30
Węgry	31	7	2	24	15	1	1	14
<i>Polska</i>	25	10	1	19	14	2	1	12
Bułgaria	23	7	5	14	19	4	4	12
Rumunia	21	9	2	13	16	6	2	10
<b>Europa Śr.-Wsch. (6)</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
<b>Postsowieckie republiki bałtyckie (3)</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>
<b>Inne kraje postsowieckie (3)</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>Kraje postjugosłowiańskie (2)</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
RAZEM Europa Wschodnia (14)	37	14	3	26	21	3	2	18
<b>Europa Płd.-Zach. (4)</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
<b>Europa Środk.-Zachodnia (7)</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>29</b>
<b>Europa Płn-Zach. (4)</b>	<b>88</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>81</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>44</b>
RAZEM Europa Zachodnia (15)	58	18	5	53	33	3	2	31

Źródło: Wyniki badania European Value Survey zawarte w *Social and Economic Potentials of the Civil Society Organizations in CEE after 1989* (Nałęcz, Bartkowski 2004).

W rezultacie odsetek organizacji non-profit (bez związków zawodowych i partii politycznych) wypłacających jakiegokolwiek wynagrodzenia (dla personelu etatowego lub formie umowy zlecenia czy o dzieło) zmalał z 49% w 1997 roku do 37% w 2005 roku, a udział organizacji wypłacających wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę spadł o połowę (z 34% do 16%).

Struktura finansowania sektora non-profit, jako całości, jest mocno zdywersyfikowana: tworzą ją środki rynkowe (48%), środki nierynkowe (42%) i składki członkowskie (8%). Niemal połowę przychodów SNP uzyskuje za pomocą mechanizmów rynkowych, jednak tylko co czwarta organizacja ma tego rodzaju przychody. Najważniejszymi składowymi przychodów rynkowych są środki uzyskane z działalności gospodarczej (stanowią 24% przychodów, ale uzyskuje je tylko 7% organizacji) oraz z odpłatnej działalności statutowej (stanowią 21% przychodów, a uzyskuje je 16% organizacji)<sup>24</sup>.

Środki nierynkowe, choć stanowiły mniejszą część przychodów SNP (42%) niż środki uzyskane za pomocą mechanizmów rynkowych, były jednak bardziej rozpowszechnione. Korzystała z nich ponad połowa jednostek non-profit (52%). Podmioty tworzące sektor non-profit dość szeroko korzystają ze środków publicznych (39% organizacji, a środki te stanowią łącznie 29% przychodów SNP). Niewiele rzadziej, ale z mniejszym skutkiem finansowym podmioty non-profit korzystają z darowizn (korzysta z nich 30% podmiotów sektora, przynosi to 12% przychodów SNP)<sup>25</sup>.

Odrębną kategorię przychodów stanowią składki członkowskie. Miewają one różny charakter. Gdy są to kwoty niewielkie – służą głównie potwierdzeniu uczestnictwa w organizacji, jednak nieraz są formą opłat za dostęp do świadczonych przez organizację usług. Przychody ze składek stanowią 8% przychodów SNP, a pozyskiwało je 45% organizacji non-profit.

W latach 1997–2005 w strukturze przychodów SNP (z wyłączeniem związków zawodowych i partii politycznych) wzrósł łączny udział środków z działalności gospodarczej i statutowej (z 39% do 45%), a także odnotowano wzrost udziału wpływów ze składek członkowskich (z 4% do 8%) oraz wzrost udziału środków publicznych (z 26% do 29%). Z powodu spadku inflacji znacznie spadł udział przychodów z odsetek i dywidend (z 13% do 2%). Spadł także nieco udział darowizn (z 15% do 12%). Wejście w życie przepisów o możliwości przekazania 1% z podatku PIT nie spowodowało jeszcze (w 2005 r.) istotnych zmian w strukturze przychodów (udział tych środków wyniósł 0,4% w przychodach SNP).

Oprócz zasobów ekonomicznych sektor non-profit w znacznym stopniu opiera swą działalność na zasobach społecznych. W świetle analiz odwołujących się zarówno do badania organizacji (SOF 2006), jak i sondażowych badań dorosłej ludności Polski (badania CBOS oraz SMG/KRC-Klon/Jawor), w 2005 roku organizacje non-profit miały na swoich listach ok. 15 członków (17 mln po uwzględnieniu związków zawodowych). Po uwzględnieniu faktu,

<sup>24</sup> Inne przychody rynkowe pochodzące głównie z odsetek i dywidend oraz wynajmu lub sprzedaży środków trwałych stanowiły łącznie 3% całości przychodów i były uzyskiwane przez nie więcej niż 10% podmiotów SNP.

<sup>25</sup> Inne przychody nierynkowe pochodzące głównie z odpisu 1% podatku PIT oraz z nawiązek sądowych stanowiły łącznie niecały 1% całości przychodów i były uzyskiwane przez nie więcej niż 3% podmiotów SNP.

że część osób należy do kilku organizacji, bazę członkowską sektora non-profit oszacować można na ok. 8 mln osób, które należą do co najmniej jednej organizacji non-profit (27% dorosłej ludności Polski).

Spośród podmiotów sektora non-profit aż 96% jednostek stwierdziło, że posiada jakąś bazę członkowską, choćby w formie członków społecznie działających organów kolegialnych (np. rada fundacji czy wieloosobowy zarząd). Nieco rzadziej, ale również w ogromnej większości organizacji stwierdzono też występowanie pracy społecznej (w 82% podmiotów non-profit). Zadeklarowana przez badane organizacje łączna suma godzin przepracowanych przez członków i wolontariuszy zewnętrznych stanowiła ekwiwalent 53 tys. etatów. Na podstawie badań reprezentatywnej próby ludności można szacować, że w dobrowolną i bezpłatną pracę na rzecz sektora non-profit przynajmniej raz w roku angażuje się ok. 7 mln osób.

Zmiany potencjału społecznego sektora non-profit przebiegały dwutorowo. Z jednej strony od lat osiemdziesiątych do końca lat dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku trwał proces kurczenia się bazy członkowskiej w organizacjach masowych (np. w związkach zawodowych, partiach i w wielu organizacjach społecznych zakorzenionych w PRL), z drugiej zaś strony najpierw gwałtownie, a potem wolniej i systematycznie powstawały dziesiątki tysięcy organizacji o małej liczbie członków oraz niewielkim potencjale ekonomicznym, posługujące się głównie zasobami nierynkowymi i pracą społeczną. Proces wzrostu potencjału społecznego widoczny jest m.in. poprzez zwiększenie się wolumenu pracy społecznej z 33 tys. etatów w 1997 roku do 53 tys. w 2005 roku oraz w wynikach badań sondażowych ludności – w postaci wzrastających odsetków osób deklarujących, że pracowały społecznie oraz deklarowanej przez nich skali tej pracy (badania CBOS oraz SMG/KRC-Klon/Jawor).

Z zestawienia pracy płatnej z pracą społeczną (tabela 30) wynika, że stosunek pracy wykonywanej przez osoby pracujące bezpłatnie (członków organizacji i wolontariuszy spoza organizacji) do pracy płatnej (etatowej i pozaetatowej łącznie) wynosił 0,37. Największy stosunek wolumenu pracy społecznej do wolumenu pracy płatnej miały stowarzyszenia (praca społeczna stanowiła tu ekwiwalent 0,68 pracy personelu płatnego). W znacznie mniejszym stopniu korzystały z pracy społecznej organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego (analogiczny wskaźnik wynosił 0,19), a najmniejszy stosunek pracy społecznej do pracy płatnej miały fundacje (0,09) i społeczne podmioty wyznaniowe (0,06).

W zakresie testowanych w ramach badania SOF 2006 funkcji sektora non-profit pierwszą poddaną weryfikacji była funkcja zatrudnieniowa. Wyniki analiz w ograniczonym stopniu potwierdzają jej występowanie, gdyż tylko co szósta organizacja non-profit posiadała jakikolwiek personel etatowy.

Na koniec 2005 roku sektor organizacji non-profit zatrudniał 112,5 tys. pracowników w ramach stosunku pracy, w tym 100,4 tys. pracowników uznających daną organizację non-profit za główne miejsce swojej pracy zarobkowej. Skala zatrudnienia etatowego w SNP stanowiła: 0,8% wszystkich pracujących w gospodarce narodowej i 1,1% zatrudnienia najemnego w gospodarce narodowej.

Tabela 30. Zbiorcze zestawienie pracy płatnej i społecznej w sektorze non-profit (2005)

Rodzaj zasobu	Jednostka miary	Ogółem SNP <sup>a</sup>	Stowarzyszenia i organizacje społeczne	Fundacje	Organizacje samorządu gosp. i zawodowego <sup>b</sup>	Spółeczne podmioty wyznaniowe
Praca społeczna	tys. etatów przeliczeniowych	53,3	46,5	2,6	1,7	2,5
Cała praca płatna (etatowa i pozaetatowa)	tys. etatów przeliczeniowych	145,8	68,3	29,8	8,9	38,8
Stosunek wolumenu pracy społecznej do pracy płatnej	ułamek dziesiąty	0,37	0,68	0,09	0,19	0,06

<sup>a</sup> Bez związków zawodowych i partii politycznych.

<sup>b</sup> Razem z organizacjami pracodawców.

Źródło: Badanie SOF 2006. Opracowanie: Sławomir Nałęcz.

Oprócz pracy etatowej organizacje non-profit korzystały także z mniej kosztownej formy zatrudnienia, jaką jest praca w ramach umowy-zlecenia czy umowy o dzieło. Skalę pracy pozaetatowej wykonywanej w SNP oszacowano na ok. 46,5 tys. etatów przeliczeniowych. W 2005 roku skorzystało z niej ok. 302,5 tys. osób, jednak tylko dla 23,1 tys. osób była to praca stanowiąca ich główne źródło utrzymania.

Łącznie praca etatowa i pozaetatowa stanowiła ekwiwalent 146 tys. pełnych etatów.

O specyfice funkcji zatrudnieniowej SNP stanowi elastyczność, możliwość dopasowania do potrzeb osób, które nie mogą podjąć pełnowymiarowego zatrudnienia etatowego (np. młode matki, niepełnosprawni czy osoby w starszym wieku). Potwierdzeniem tego jest dwukrotnie wyższy niż przeciętnie w gospodarce narodowej procent miejsc pracy niepełnoetatowej oferowanych w sektorze non-profit (23% wobec 11% w gospodarce narodowej) oraz duża liczba miejsc pracy w formie pracy pozaetatowej.

Kolejne analizy potwierdzają, że miejsca pracy w sektorze non-profit częściej niż średnio w gospodarce narodowej oferowane są kobietom (58% pracowników SNP wobec 45% w gospodarce narodowej) oraz osobom niepełnosprawnym (4,8% pracowników SNP wobec 3,6% pracujących w gospodarce narodowej), młodocianym (1,1% wobec 0,3%) oraz osobom w wieku emerytalnym (4,6% wobec 2,7%). Nadreprezentacji zatrudnienia wymienionych kategorii pracowników SNP, które można uznać za osoby mające szczególne trudności na rynku pracy, towarzyszy znaczna nadwyżka osób z wyższym wykształceniem (47% zatrudnionych w SNP ma wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród pracujących w gospodarce narodowej osoby z wyższym wykształceniem stanowią 22%). Może to oznaczać, że chociaż sektor non-profit zatrudnia osoby z grup defaworyzowanych na rynku pracy, specyfika wykonywanej pracy (głównie usługi) wymaga, aby był to jednak personel o wysokich kwalifikacjach.

Drugą z testowanych funkcji SNP było świadczenie usług dla społeczności lokalnej. O pełnieniu tej funkcji przez SNP świadczy wysoki odsetek organizacji deklarujących, że ich działalność ma zasięg nieprzekraczający jednego powiatu (57%), a nawet jednej gminy (36%). Jednocześnie ponad połowa organizacji zadeklarowała również, że ich działalność ma na celu wsparcie lub rozwój społeczności lokalnej (54%).

Kolejne badane funkcje organizacji non-profit, tj. udzielanie pomocy w uzyskaniu zatrudnienia oraz świadczenie usług na rzecz osób wykluczonych społecznie są realizowane przez stosunkowo małą część organizacji non-profit (odpowiednio 7% i 11%). Przy ujęciu danych w liczbach absolutnych okazuje się, że działalność ta dotyczy znacznej liczby organizacji (odpowiednio 5 tys. i 7,5 tys. podmiotów) oraz obejmuje znaczną liczbę beneficjentów (odpowiednio 1,3 mln i 3,4 mln). Udzielanie pomocy w uzyskaniu pracy było najbardziej rozpowszechnione wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (15%), fundacji (13%) oraz organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (14%), zaś najmniejszy odsetek organizacji pomagających w zatrudnieniu był wśród stowarzyszeń (6%). Mimo to, ze względu na dominującą w SNP liczebność organizacji o formie stowarzyszenia, to one właśnie stanowiły najliczniejszą grupę usługodawców w tej dziedzinie i obsłużyły 77% wszystkich beneficjentów. Podobnie wyglądała sytuacja w zakresie pomocy udzielanej osobom dotkniętym wykluczeniem społecznym. Prowadzenie tego rodzaju działalności deklarowało 41% społecznych podmiotów wyznaniowych, 21% fundacji, 10% stowarzyszeń oraz 3% organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego. W liczbach absolutnych dominującym dostawcą były jednak ponownie stowarzyszenia, które świadczyły usługi dla 75% sumy beneficjentów zgłoszonych przez wszystkie organizacje non-profit.

Bardzo ważną dla organizacji non-profit funkcją, która powoduje, że często są one określane jako organizacje obywatelskie lub organizacje społeczeństwa obywatelskiego, jest funkcja demokratycznego zarządzania. Stopień faktycznego realizowania tej funkcji wyraża procent członków, którzy wzięli udział w ostatnich wyborach w ogólnej liczbie członków organizacji. Wskaźnik ten wyniósł 45% dla całego sektora, przy czym najwyższy był w stowarzyszeniach (51%) i w fundacjach (49%), znacznie niższy w organizacjach samorządu gospodarczego i zawodowego (10%) a najniższy – w społecznych podmiotach wyznaniowych (4%).

Poza udziałem w wybieraniu władz, innym ważnym wymiarem funkcji demokratycznej jest włączanie osób korzystających z dóbr lub usług dostarczanych przez organizację w procesy decyzyjne, m.in. te dotyczące sposobu, w jaki organizacja wspiera swoich beneficjentów. Badane w SOF 2006 organizacje non-profit w znacznej większości deklarują, że ma u nich miejsce tego rodzaju partycypacja beneficjentów (tak twierdzi 67% organizacji). Trzeba jednak dodać, że znacznie mniej organizacji dopuszcza do udziału w zarządzaniu beneficjentów, którzy nie są członkami tej organizacji (24%).

### 5.3. Rekomendacje

Podsumowując zebrane powyżej wyniki badań, trzeba stwierdzić, że sektor non-profit ma w Polsce do dyspozycji stosunkowo skromne zasoby ekonomiczne i społeczne. Potencjał sektora rozwija się znacznie wolniej niż można byłoby oczekiwać, obserwując chociażby wzrost liczby organizacji non-profit.

Zasadniczą przyczyną słabej dynamiki zatrudnienia w sektorze non-profit jest ograniczona pula środków, z których mogły korzystać organizacje, co z kolei wynika z wypchnięcia organizacji non-profit ze sfery tradycyjnych usług społecznych w okresie PRL.

Powstające licznie małe organizacje (bez personelu) nie widzą przeważnie perspektyw na rozwój swojego potencjału, co ogranicza także możliwość realizowania przez nie funkcji zatrudnieniowych czy usługowych. Co gorsza, stagnacyjno pesymistyczna wizja przyszłości swojej organizacji dominuje też wśród przedstawicieli organizacji średniej wielkości (1–5 pracowników). Z kolei liczba silniejszych organizacji (6 i więcej pracowników) przyrasta w bardzo ograniczonym tempie wobec braku dostępu do większych środków (dotyczy to sytuacji na przełomie 2005/2006 r.).

Istotną przyczyną małej dostępności środków finansujących działalność SNP było ograniczone wsparcie publiczne. Środki publiczne stanowią tylko 29% przychodów SNP wobec przeciętnie 50% w krajach Europy Zachodniej (Leś, Nałęcz 2001). Wyniki badania SOF za 2005 rok wskazują też na słabe jeszcze działanie mechanizmu, który miał służyć dofinansowaniu najlepszych organizacji z 1% odpisu podatku PIT.

1. Remedium na problemy ograniczające skalę środków dostępnych dla sektora no-profit może być:

- szersze otwarcie sfery usług społecznych finansowanych ze środków publicznych dla organizacji non-profit (uspolecznianie zamiast komercjalizacji w sferze ochrony zdrowia, ubezpieczeń społecznych, usług opiekuńczych itp.);
- uproszczenie, lepsze wypromowanie i upowszechnienie mechanizmu wsparcia organizacji za pomocą odpisu 1% podatku PIT<sup>26</sup>;
- dofinansowanie środkami publicznymi kosztów zatrudnienia osób z grup mających szczególne trudności na rynku pracy;
- uproszczenie procedur i obniżenie wymagań techniczno-kapitałowych udziału w wybranych publicznych programach krajowych bądź unijnych w celu ułatwienia dostępu do nich organizacjom nieposiadającym jeszcze poważnego zaplecza instytucjonalnego;
- uruchomienie publicznych programów pomagających organizacjom non-profit w sfinansowaniu wkładu własnego niezbędnego do otrzymania środków z funduszy unijnych.

2. Ważnym powodem ograniczonej skali zasobów i usług sektora non-profit jest brak wsparcia infrastrukturalnego i doradczego dla licznie powstających małych organizacji.

<sup>26</sup> Obecnie można uznać ten postulat za w większości zrealizowany.

Wsparcie takie w postaci dostępnej dla organizacji infrastruktury lokalowo-sprzętowej, doradczej, a w pewnym zakresie również finansowej winno być dostępne nie tylko dla organizacji działających w dużych miastach, lecz także lokalnie, w małych ośrodkach miejskich i na wsi.

Tego rodzaju działania wspierające mogłyby z jednej strony podtrzymać entuzjazm osób zakładających nowe organizacje, z drugiej zaś strony mogłyby w perspektywie doprowadzić do zwiększenia się liczby organizacji potrafiących pozyskać większe środki i rozwinąć świadczone przez siebie usługi dla większego pożytku lokalnej społeczności.

Motorem lokalnych działań wspierających powinien być samorząd lokalny, zainspirowany być może na początek odpowiednim programem z centralnych środków krajowych lub unijnych.

3. Dla przekonania lokalnych decydentów oraz szerokiej opinii publicznej, o potrzebie uczestnictwa i wspierania inicjatyw organizacji non-profit wskazane byłoby prowadzenie badań, opisywanie i upowszechnianie informacji o dobrych praktykach w działaniu tych organizacji. Przykłady dobrej praktyki mogłyby być także inspiracją dla nowych inicjatyw społecznych i reformy organizacji już działających.

4. W przeprowadzonych powyżej analizach stwierdzono, że stosunkowo niewiele organizacji non-profit uzyskuje przychody z działalności gospodarczej (7%) lub z odpłatnej działalności statutowej (16%). Niewiele jest też podmiotów posiadających status organizacji pożytku publicznego (6%) lub takich, które rozpoczęły starania o uzyskanie tego uprzywilejowanego statusu (5%). Jednocześnie z Badania Uwarunkowań Rozwoju Lokalnej Gospodarki Społecznej, zrealizowanego również w ramach PRR „Tu jest praca”, wiadomo, że przeszkodą w podejmowaniu wszystkich ww. działań jest często brak wiedzy i umiejętności oraz wynikające z tego obawy. Niewątpliwą pomocą w pokonaniu tej bariery byłyby szeroko dostępne, praktyczne szkolenia dla działaczy organizacji non-profit oraz system łatwo dostępnego poradnictwa w rozwiązywaniu problemów, jakie napotykają organizacje, chcące rozwinąć swoją działalność w jednym z ww. kierunków.

5. Sektor non-profit posiada obok zasobów ekonomicznych znaczącą bazę członkowską i wzrastający potencjał pracy społecznej. Niestety nie we wszystkich typach organizacji potencjał ten był w satysfakcjonującym stopniu wykorzystywany do realizowania funkcji demokratycznej (dotyczy to zwłaszcza społecznych podmiotów wyznaniowych). Stosunkowo mało organizacji dba również o włączanie w procesy konsultacyjne beneficjentów swoich usług. W tym zakresie przydatne byłyby działania badawcze i edukacyjne, pokazujące organizacjom korzyści z jak najszerzego włączania członków i beneficjentów do udziału we współdecydowaniu o kierunku i formach działania organizacji.

6. Ważność realizowanych przez sektor non-profit funkcji usługowych, zatrudnieniowych, a nade wszystko socjalizacyjnych (szkoła demokracji) powinna skłaniać władze oraz podległe im służby statystyki publicznej do prowadzenia systematycznych i prowadzonych z neutralnej pozycji badań monitorujących zasoby oraz efekty działalności sektora non-profit.

## BIBLIOGRAFIA

- Baczko A., Ogrocka A., *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2007*, Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor 2008.
- Bilansowe wyniki finansowe podmiotów gospodarczych za 2005 r.*, Warszawa: GUS 2006.
- Chaves R., Mozon J.L., *The Social Economy in the European Union* N°. CESE/COMM/05/2005, The European Economic and Social Committee (EESC) 2007.
- Gumkowska M., Herbst J., Wygnański J., *Wolontariat, filantropia i 1% – raporty z badań 2004*, Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor 2004.
- Handbook on Non-profit Institutions in the System of National Accounts*, New York: Statistical Division Department of Economic and Social Affairs, United Nations 2003.
- Mokrzyzewski A., *Przynależność do związków zawodowych*. Warszawa: CBOS 2008.
- Leś E., Nałęcz S., Wygnański J., Toepler S., Salamon L., *Poland: A Partial View*, w: Salamon L., Anheier H., List R., Toepler S., Sokołowski W. i współpracownicy, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, Baltimore, MD: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies 1999.
- Leś E., Nałęcz S., *Sektor non-profit. Nowe dane i nowe spojrzenie na społeczeństwo obywatelskie w Polsce*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN 2001 (<http://www.isppan.waw.pl/pbon/raport.zip>)
- Leś E., Nałęcz S., Toepler S., Sokołowski W., Salamon L., *Poland*, w: Salamon L., Sokołowski W. i współpracownicy, *Global Civil Society*, Volume II, Bloomfield: Kumarian Press 2004.
- Nałęcz S., *Organizacje społeczeństwa obywatelskiego w III RP, w: Budowanie instytucji państwa 1989–2001. W poszukiwaniu modelu*, red. I. Jackiewicz, Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe 2004.
- Nałęcz S., Bartkowski J., *Social and Economic Potentials of the Civil Society Organizations in CEE after 1989*, w: *Building Democracy and Civil Society East of the Elbe*, red. S. Eliason, London-NewYork: Routledge 2007.
- Rocznik Statystyczny 2006*, Warszawa: GUS 2007.
- Słodkowska I., Dołbakowska M., Kinowska Z., *Rola związków zawodowych w zakresie aktywizacji zawodowej, ograniczania bezrobocia, tworzenia miejsc pracy oraz pomocy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Raport z badań wykonanych w ramach PRR „Tu jest praca”*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN 2007.
- Wciórka B., *Stan społeczeństwa obywatelskiego w latach 1998–2006*, Warszawa: CBOS 2006.
- Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2007*, Warszawa: GUS 2007.