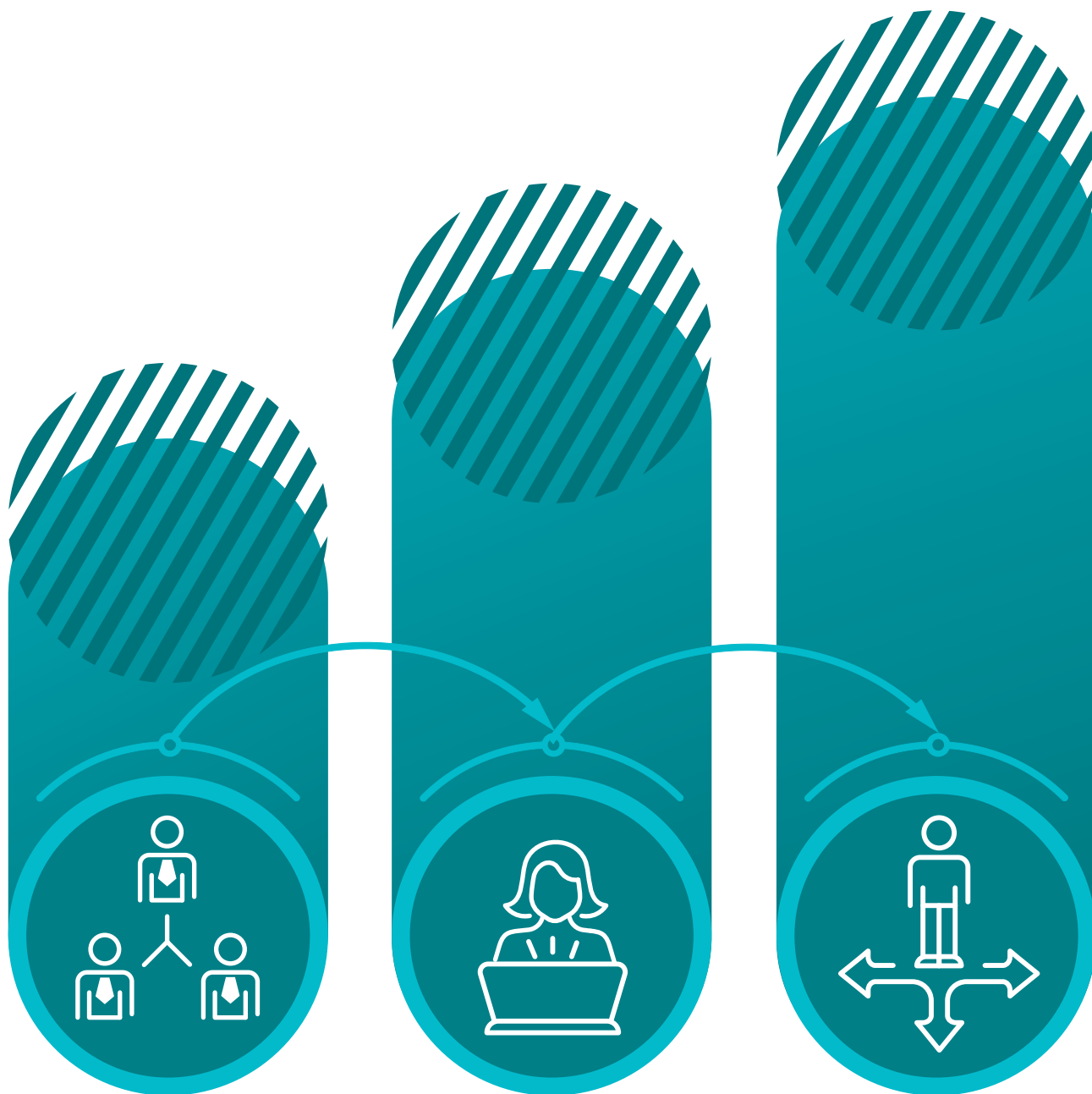
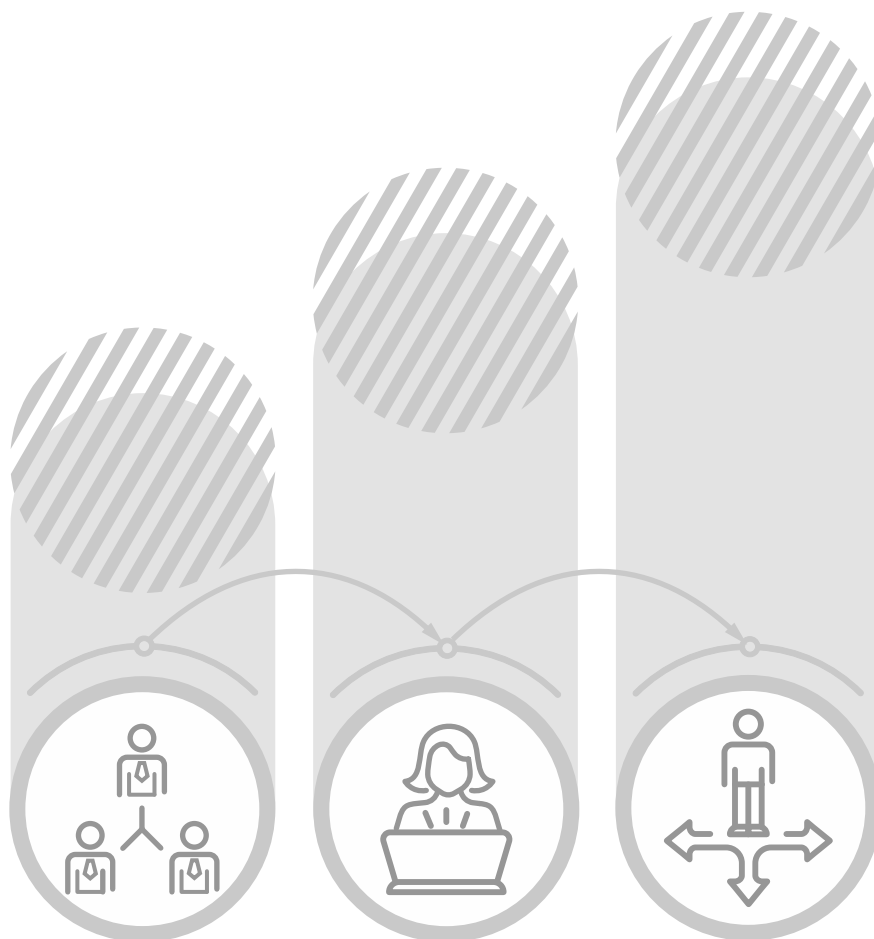




Zarządzanie i działalność integracyjna podmiotów ekonomii społecznej w 2023 r.

Management and integration activities of social economy entities in 2023



Zarządzanie i działalność integracyjna podmiotów ekonomii społecznej w 2023 r.

Management and integration activities of social economy entities in 2023

Główny Urząd Statystyczny Statistics Poland

Urząd Statystyczny w Krakowie Statistical Office in Kraków

Opracowanie merytoryczne

Content-related works

Departament Badań Społecznych i Rynku Pracy GUS, Urząd Statystyczny w Krakowie
Social Surveys and Labour Market Department Statistic Poland, Statistical Office in Krakow

Zespół autorski

Editorial team

Krzysztof Borysiak, Anna Fediuk, Katarzyna Jarębska, Remigiusz Pluta, Urszula Stasiak-Jaśkiewicz, Joanna Wątroba, Kacper Zieliński

Kierujący

Supervisor

dr inż. Agnieszka Zgierska, Agnieszka Szlubowska

Prace redakcyjne

Editorial work

Karolina Goś-Wójcicka, Agnieszka Pacut, Tomasz Sekuła, Szymon Wozniak

Skład i opracowanie graficzne

Typesetting and graphics

Katarzyna Szymańska, Anna Bińkowska

ISBN 978-83-67809-60-3

e-ISBN 978-83-67809-61-0

Publikacja dostępna na stronie internetowej

Publication available on website

stat.gov.pl

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source

Przedmowa

W odpowiedzi na rosnące zainteresowanie problematyką społeczeństwa obywatelskiego i przedsiębiorczości społecznej przekazujemy Państwu publikację „Zarządzanie i działalność integracyjna podmiotów ekonomii społecznej”, która jest kontynuacją serii „Zarządzanie i działalność integracyjna podmiotów gospodarki społecznej”, a także dopełnieniem informacji zaprezentowanych w publikacji „Współpraca podmiotów ekonomii społecznej w 2023 r.”. Opracowanie dostarcza danych niezbędnych do oceny realizacji polityk publicznych wspierających ekonomię społeczną i kapitał społeczny.

Pierwsza część publikacji przedstawia analizę podmiotów ekonomii społecznej. Zawiera informacje o przejawach przedsiębiorczości społecznej, zatrudnieniu osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz o prowadzonych na ich rzecz działaniach reintegracyjnych. Druga część poświęcona jest poszczególnym aspektom zarządzania organizacjami pozarządowymi, takim jak planowanie i finansowanie działalności, funkcjonowanie zarządów, zarządzanie personelem, komunikacja z otoczeniem zewnętrznym i informowanie o podejmowanych działaniach. W opracowaniu przedstawiono również syntetyczny wskaźnik profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi, który integruje omawiane zagadnienia i pokazuje potencjał zarządczy organizacji w wielu różnorodnych przekrojach.

Serdecznie dziękujemy przedstawicielom organizacji i spółdzielni za zaangażowanie w wypełnienie sprawozdań statystycznych. Dzięki Państwa wysiłkowi mogliśmy opracować i przedstawić szeroki i precyzyjny zakres danych.

Mamy nadzieję, że nasza publikacja posłuży jako cenne źródło informacji o działalności podmiotów ekonomii społecznej w Polsce. Zachęcamy również do korzystania z innych publikacji tematycznych dostępnych na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego oraz z baz danych, m.in. Dziedzinowych Baz Wiedzy, w których znajdują Państwo dodatkowe informacje z tego obszaru.

Planując dalszy rozwój badań statystycznych dotyczących gospodarki społecznej, będziemy wdzięczni za wszelkie uwagi i sugestie zarówno na temat zawartości tego opracowania, jak i całego zakresu badań prowadzonych przez statystykę publiczną.

Dyrektor

Departamentu
Badań Społecznych
i Rynku Pracy GUS



dr inż. Agnieszka Zgierska

Dyrektor

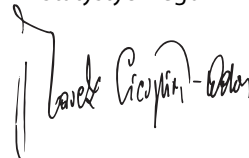
Urzędu Statystycznego
w Krakowie



Agnieszka Szlubowska

Prezes

Głównego Urzędu
Statystycznego



dr hab. Marek Cierpiat-Wolan

Preface

In response to the growing interest in issues related to civil society and social entrepreneurship, we are pleased to present to you the publication 'Management and integration activities of social economy entities', which includes additional information to the publication 'Cooperation of social economy entities in 2023'. The study provides data necessary to assess the implementation of public policies supporting the social economy and social capital.

The first part of the publication presents an analysis of social economy entities. It contains information about the symptoms of social entrepreneurship, employment of individuals at risk of social exclusion and reintegration activities implemented among employees. The second part focuses on specific aspects of managing non-governmental organizations, such as: planning and financing activities, board characteristics, personnel management, communication with external environment and information management. The study also describes the synthetic index of the professionalization of management in non-governmental organizations, which collectively covers the previously discussed issues. The index shows the management potential of non-governmental organizations in numerous cross-sections.

We would like to thank the representatives of the organizations and cooperatives for their contributions to the statistical reports. It is thanks to your effort that we were able to compile and present such a wide and accurate range of data.

We hope that our publication serves as a valuable source of information about the activity of social economy entities in Poland. We would also like to encourage you to explore our other thematic publications available on the Statistics Poland website. We also recommend the Statistics Poland databases, including the Knowledge Databases, where you can find additional information concerning this topic.

As we plan the further development of statistical research in the field of social economy, we would appreciate your suggestions regarding the content of this publication and the entire scope of statistical research conducted by official statistics.

Director
Social Surveys and Labour
Market Department



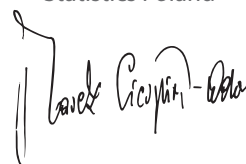
Agnieszka Zgierska, PhD

Director
Statistical Office
in Cracow



Agnieszka Szlubowska

President
Statistics Poland



Marek Cierpiał-Wolan, Assoc. Prof.

Spis treści

Contents

Przedmowa	3
Preface	4
Spis treści	5
Contents	5
Spis tablic	8
List of tables	8
Spis wykresów	10
List of charts	10
Objaśnienia znaków umownych	14
Symbols	14
Skróty	14
Abbreviations	14
Synteza	15
Executive summary	18
Przejawy przedsiębiorczości społecznej	15
Symptoms of social entrepreneurship	18
Reintegracyjne aspekty zatrudnienia	15
Reintegration aspects of employment	18
Planowanie działań i finansowe aspekty zarządzania	16
Activities planning and financial aspects of management	19
Charakterystyka zarządu	16
Board characteristics	19
Zarządzanie personelem	16
Personnel management	19
Komunikowanie się organizacji z otoczeniem zewnętrznym i zarządzanie informacją	17
Organizations' communication with external environment and information management	20
Profesjonalizacja zarządzania	17
Management professionalization	20
Część 1. Działalność integracyjna podmiotów gospodarki społecznej	21
Part 1. Integration activity of social economy entities	21
Rozdział 1. Przejawy przedsiębiorczości społecznej	21
Chapter 1. Symptoms of social entrepreneurship	21
1.1. Liczba podmiotów ekonomii społecznej	21
1.1. Number of social economy entities	21
1.2. Przedsiębiorstwa społeczne	23
1.2. Social enterprises	23
1.3. Działalność ekonomiczna	26
1.3. Economic activity	26
1.4. Zatrudnienie pracowników	28
1.4. Employment of employees	28
1.5. Reintegracja społeczno-zawodowa	29
1.5. Social and professional reintegration	29
1.6. Świadczenie usług społecznych	30
1.6. Providing social services	30
1.7. Ujęcie łączne	32
1.7. Joint scope	32

Rozdział 2. Reintegracyjne aspekty zatrudnienia	34
Chapter 2. Reintegration aspects of employment	34
2.1. Zatrudnienie na umowę o pracę	34
2.1. Employment on the basis of employment contract	34
2.2. Zatrudnienie pracowników z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym	37
2.2. Employment of employees from groups at risk of social exclusion	37
2.3. Prowadzenie działań z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej wśród pracowników	44
2.3. Conducting social or professional reintegration activities among employees	44
Część 2. Zarządzanie w organizacjach pozarządowych	47
Part 2. Management in non-governmental organizations	47
Rozdział 3. Planowanie działań i finansowe aspekty zarządzania	47
Chapter 3. Activities planning and financial aspects of management	47
3.1. Sposób prowadzenia działalności	47
3.1. Way of activity conducting	47
3.2. Działanie zgodnie z dokumentem strategicznym	48
3.2. Activity based on strategic document	48
3.3. Konsultowanie projektów podejmowanych działań	50
3.3. Consultation of projects of undertaken activities	50
3.4. Analizowanie potrzeb odbiorców	53
3.4. Needs of beneficiaries analyzing	53
3.5. Posiadanie rezerw finansowych	55
3.5. Having financial reserves	55
Rozdział 4. Charakterystyka zarządu	57
Chapter 4. Board characteristics	57
4.1. Kolegialność zarządu	57
4.1. Board collegiality	57
4.2. Doświadczenie w zarządzaniu	58
4.2. Management experience	58
4.3. Praca społeczna a praca płatna w zarządzie	60
4.3. Volunteer work and paid work on the board	60
4.4. Udział kobiet w organach zarządzających	62
4.4. Participation of women in management bodies	62
Rozdział 5. Zarządzanie personelem	66
Chapter 5. Personnel management	66
5.1. Różnorodność form pracy	66
5.1. Varied forms of labour	66
5.2. Motywowanie personelu do pracy	67
5.2. Motivating personnel to work	67
5.2.1. Motywowanie do pracy społecznej członków organizacji	68
5.2.1. Motivating members of organizations to volunteer work	68
5.2.2. Motywowanie wolontariuszy niebędących członkami organizacji	70
5.2.2. Motivating non-member volunteers	70
5.2.3. Motywowanie pracowników etatowych	72
5.2.3. Motivating personnel employed on the basis of employment contract	72
5.3. Podnoszenie kompetencji personelu	75
5.3. Raising of personnel skills	75
Rozdział 6. Komunikowanie się organizacji z otoczeniem zewnętrznym i zarządzanie informacją	77
Chapter 6. Organizations' communication with external environment and information management	77
6.1. Kanały komunikacji i częstotliwość informowania o działalności	77
6.1. Communication channels and frequency of organizations' informing of their activity	77
6.2. Sporządzanie, przekazywanie i udostępnianie sprawozdań z działalności	80
6.2. Preparing, submitting and releasing reports of activity	80

Rozdział 7. Profesjonalizacja zarządzania	83
Chapter 7. Management professionalization	83
7.1. Syntetyczny wskaźnik profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi	83
7.1. Synthetic index of management professionalization in non-governmental organizations	83
7.2. Poziom profesjonalizacji zarządzania organizacji pozarządowych według funkcji zarządzania	88
7.2. Level of management professionalization in non- governmental organizations by management function	88
Uwagi metodologiczne	97
Methodological notes	97
Podstawowe wyjaśnienia metodologiczne	97
Basic methodological explanations	97
Źródła danych prezentowane w publikacji	99
Sources of data presented in the publication	99
Realizacja badania na formularzu SOF-5 i opracowanie wyników	99
Survey implementation on the SOF-5 form and elaboration of the results	99
Realizacja badania na formularzu GS-S i opracowanie wyników	101
Survey implementation on the GS-S form and elaboration of the results	101
Konstrukcja wskaźnika profesjonalizacji zarządzania	102
Construction of index of management professionalization	102

Spis tablic

List of tables

Tablica 1.1.	Aktywne podmioty ekonomii społecznej	21
Table 1.1.	Active social economy entities	21
Tablica 1.2.	Przedsiębiorstwa społeczne znajdujące się w wykazie przedsiębiorstw społecznych	23
Table 1.2.	Social enterprises included in the register of social enterprises	23
Tablica 1.3.	Główna działalność przedsiębiorstw społecznych według klasyfikacji PKD 2007	24
Table 1.3.	Main activity of social enterprises according to the NACE Rev. 2 classification	24
Tablica 1.4.	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w przedsiębiorstwach społecznych	26
Table 1.4.	Employees under employment contract in social enterprises	26
Tablica 1.5.	Podmioty ekonomii społecznej prowadzące działalność o charakterze rynkowym według rodzaju tej działalności	27
Table 1.5.	Social economy entities conducting market activity by type of this activity	27
Tablica 1.6.	Podmioty ekonomii społecznej zatrudniające pracowników według liczby pracowników	29
Table 1.6.	Social economy entities with employees by form of contract	29
Tablica 1.7.	Podmioty ekonomii społecznej według udziału pracujących zagrożonych wykluczeniem społecznym	30
Table 1.7.	Social economy entities by share of employees at risk of social exclusion	30
Tablica 1.8.	Podmioty ekonomii społecznej świadczące usługi społeczne	31
Table 1.8.	Social economy entities providing social services	31
Tablica 1.9.	Podmioty spełniające poszczególne elementy definicji przedsiębiorstw społecznych	33
Table 1.9.	Social economy entities meeting particular conditions of social enterprise definitions	33
Tablica 2.1.	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w podmiotach ekonomii społecznej	35
Table 2.1.	Employees under employment contract in social economy entities	35
Tablica 2.2.	Zatrudnienie etatowe w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu w 2023 r.	36
Table 2.2.	Persons employed on the basis of employment contract in social economy entities by the type of entity in 2023	36
Tablica 2.3.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby narażone na wykluczenie społeczne	37
Table 2.3.	Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion	37
Tablica 2.4.	Osoby narażone na wykluczenie społeczne zatrudnione w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu	39
Table 2.4.	Persons at risk of social exclusion employed in social economy entities by the type of entity	39
Tablica 2.5.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, korzystających z współfinansowania kosztów pracy ze środków publicznych za grudzień 2023 r.	41
Table 2.5.	Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion benefiting from co-financing of labour costs from public funds for December 2023	41
Tablica 2.6.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby po zakończeniu udziału w zajęciach w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej w 2023 r.	43
Table 2.6.	Percentage of social economy entities employing persons after completing participation in social and professional reintegration units in 2023	43
Tablica 2.7.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej prowadzących na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej w 2023 r.	44
Table 2.7.	Percentage of social economy entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees in 2023	44

Tablica 3.1.	Organizacje pozarządowe, które stosowały dokument strategiczny	49
Table 3.1.	Non-governmental organizations which used a strategic document	49
Tablica 3.2.	Organizacje pozarządowe, które stosowały dokument strategiczny według rodzaju organizacji w 2023 r.	50
Table 3.2.	Non-governmental organizations which used a strategic document by type of organization in 2023	50
Tablica 6.1.	Odsetek organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne według kanałów komunikacji i rodzaju organizacji	79
Table 6.1.	Percentage of non-governmental organizations informing of their activity by means of communication and type of organization	79
Tablica 6.2.	Odsetek organizacji pozarządowych według działań związanych ze sprawozdaniami z działalności	81
Table 6.2.	Percentage of non-governmental organizations by reporting activities	81
1.	Liczba jednostek w badaniu na formularzu SOF-5 według rodzaju organizacji za 2023 r.	100
1.	Number of units in the SOF-5 survey according to the type of organization for 2023	100

Spis wykresów

List of charts

Wykres 1.1.	Podmioty ekonomii społecznej według rodzaju organizacji	22
Chart 1.1.	Social economy entities by type of organization	22
Wykres 1.2.	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w przedsiębiorstwach społecznych	25
Chart 1.2.	Employees under employment contract in social enterprises	25
Wykres 2.1.	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu	35
Chart 2.1.	Employees under employment contract in social economy entities by the type of entity	35
Wykres 2.2.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby narażone na wykluczenie społeczne według rodzaju podmiotu	38
Chart 2.2.	Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion by the type of entity	38
Wykres 2.3.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, korzystających z współfinansowania kosztów pracy ze środków publicznych za grudzień 2023 r., według rodzaju podmiotu	42
Chart 2.3.	Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion benefiting from co-financing of labour costs from public funds for December 2023, by the type of entity	42
Wykres 2.4.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby po zakończeniu udziału w zajęciach w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej według rodzaju podmiotu w 2023 r.	43
Chart 2.4.	Percentage of social economy entities employing persons after completing participation in social and professional reintegration units by the type of entity in 2023	43
Wykres 2.5.	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej prowadzących na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej według rodzaju podmiotu w 2023 r.	45
Chart 2.5.	Percentage of social economy entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees by the type of entity in 2023	45
Wykres 2.6.	Podmioty prowadzące na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej według rodzaju działań w 2023 r.	46
Chart 2.6.	Entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees by the type of activity in 2023	46
Wykres 3.1.	Organizacje pozarządowe według sposobu działania	47
Chart 3.1.	Non-governmental organizations by way of activity	47
Wykres 3.2.	Organizacje pozarządowe według sposobu działania i rodzaju organizacji w 2023 r.	48
Chart 3.2.	Non-governmental organizations by way of activity and type of organization in 2023	48
Wykres 3.3.	Organizacje pozarządowe konsultujące projekty podejmowanych działań według grup, z którymi konsultowały się	51
Chart 3.3.	Non-governmental organizations which consulted projects of undertaken activities by groups with which consultation were taken	51
Wykres 3.4.	Organizacje pozarządowe konsultujące projekty podejmowanych działań według grup, z którymi konsultowały się w 2023 r. oraz rodzaju organizacji	52
Chart 3.4.	Non-governmental organizations which consulted projects of undertaken activities by groups with which consultation were taken in 2023 and by type of organization	52
Wykres 3.5.	Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według rodzaju organizacji	53
Chart 3.5.	Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by type of organization	53

Wykres 3.6.	Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według roku sporządzenia ostatniej analizy	54
Chart 3.6.	Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by the year of analysis	54
Wykres 3.7.	Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według roku sporządzenia ostatniej analizy i rodzaju organizacji	54
Chart 3.7.	Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by the year of analysis and type of organization	54
Wykres 3.8.	Organizacje pozarządowe posiadające rezerwy finansowe według rodzaju organizacji	55
Chart 3.8.	Non-governmental organizations with financial reserves by type of organization	55
Wykres 3.9.	Średnia liczba miesięcy możliwych do działania z rezerw finansowych według rodzaju organizacji	56
Chart 3.9.	Average of months funded by financial reserves by type of organization	56
Wykres 4.1.	Organizacje pozarządowe według liczby członków zarządu	57
Chart 4.1.	Non-governmental organizations by number of board members	57
Wykres 4.2.	Organizacje pozarządowe według liczby członków zarządu i rodzaju organizacji w 2023 r.	58
Chart 4.2.	Non-governmental organizations by number of board members and type of organization in 2023	58
Wykres 4.3.	Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według stażu pracy w zarządzie	59
Chart 4.3.	Board members of non-governmental organizations by work experience	59
Wykres 4.4.	Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według stażu pracy w zarządzie i rodzaju organizacji w 2023 r.	60
Chart 4.4.	Board members of non-governmental organizations by work experience and type of organization in 2023	60
Wykres 4.5.	Zarządy organizacji pozarządowych według charakteru świadczonej pracy	60
Chart 4.5.	Boards of non-governmental organizations by type of work performed	60
Wykres 4.6.	Odsetek członków zarządów otrzymujących wynagrodzenie według rodzaju organizacji w 2023 r.	61
Chart 4.6.	Percentage of board members receiving remuneration by type of organization in 2023	61
Wykres 4.7.	Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy płatnej oraz wypłacających wynagrodzenia członkom zarządu według rodzaju organizacji w 2023 r.	62
Chart 4.7.	Percentage of non-governmental organizations using paid work and paying remuneration to board members by type of organization in 2023	62
Wykres 4.8.	Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci	63
Chart 4.8.	Board members of non-governmental organizations by gender	63
Wykres 4.9.	Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci i rodzaju organizacji w 2023 r.	64
Chart 4.9.	Board members of non-governmental organizations by gender and type of organization in 2023	64
Wykres 4.10.	Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci i liczby członków zarządu w 2023 r.	64
Chart 4.10.	Board members of non-governmental organizations by gender and number of board members in 2023	64
Wykres 4.11.	Zarządy organizacji pozarządowych według płci	65
Chart 4.11.	Boards of non-governmental organizations by gender	65
Wykres 4.12.	Zarządy organizacji pozarządowych według płci i rodzaju organizacji w 2023 r.	65
Chart 4.12.	Boards of non-governmental organizations by gender and type of organization in 2023	65

Wykres 5.1.	Organizacje pozarządowe według klas zatrudnienia	66
Chart 5.1.	Non-governmental organizations by employment classes	66
Wykres 5.2.	Organizacje pozarządowe według klas zatrudnienia w 2023 r.	67
Chart 5.2.	Non-governmental organizations by employment classes in 2023	67
Wykres 5.3.	Odsetek organizacji pozarządowych, które motywowały członków, innych wolontariuszy lub pracowników etatowych według rodzaju organizacji	68
Chart 5.3.	Percentage of non-governmental organizations, which motivated their members, other volunteers or personnel employed on the basis of employment contract by type of organization	68
Wykres 5.4.	Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej członków oraz motywujących ich do tej pracy według rodzaju organizacji w 2023 r.	69
Chart 5.4.	Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of members or motivating members to this work by type of organization in 2023	69
Wykres 5.5.	Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej członków, które podejmowały działania mające na celu motywowanie ich do pracy według liczby członków w 2023 r.	70
Chart 5.5.	Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of members of organization and motivating these members to work by number of members in 2023	70
Wykres 5.6.	Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej wolontariuszy niebędących członkami oraz motywujących ich do pracy społecznej według rodzaju organizacji w 2023 r.	71
Chart 5.6.	Percentage of non-governmental organizations engaging non-member volunteers in volunteer work and motivating them to participate, by type of organization in 2023	71
Wykres 5.7.	Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej wolontariuszy zewnętrznych, które podejmowały działania mające na celu motywowanie ich do pracy według liczby wolontariuszy zewnętrznych w 2023 r.	72
Chart 5.7.	Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of volunteers from outside of organization and motivating these volunteers to work by number of non-members volunteers in 2023	72
Wykres 5.8.	Odsetek organizacji pozarządowych, które zatrudniały pracowników etatowych i motywowały ich do pracy według rodzaju organizacji w 2023 r.	73
Chart 5.8.	Percentage of non-governmental organizations which employed persons on the basis of employment contract and motivated them to work by type of organization in 2023	73
Wykres 5.9.	Odsetek organizacji pozarządowych motywujących pracowników etatowych według typu instrumentów motywacyjnych i rodzaju organizacji w 2023 r.	74
Chart 5.9.	Percentage of non-governmental organizations motivating persons employed on the basis of employment contract by type of motivating instruments and type of organization in 2023	74
Wykres 5.10.	Odsetek organizacji pozarządowych motywujących pracowników etatowych według instrumentów motywujących i klasy zatrudnienia w 2023 r.	75
Chart 5.10.	Percentage of non-governmental organizations motivating persons employed on the basis of employment contract by type of motivating instruments and number of employees in 2023	75
Wykres 5.11.	Odsetek organizacji pozarządowych szkolących członków zarządu, pracowników etatowych lub osoby pracujące społecznie według rodzaju organizacji w 2023 r.	76
Chart 5.11.	Percentage of non-governmental organizations providing training for board members, employees or volunteers by type of organization in 2023	76
Wykres 6.1.	Odsetek organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne i wydatkujących środki na promocję działalności według rodzaju organizacji w 2023 r.	78
Chart 6.1.	Percentage of non-governmental organizations conducting information activities and spending financial means on promotion of their activity by type of organization in 2023	78

Wykres 6.2.	Struktura organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne według częstotliwości rozpowszechniania informacji w 2023 r.	80
Chart 6.2.	Structure of non-governmental organizations informing of their activity by frequency of information spreading in 2023	80
Wykres 6.3.	Odsetek organizacji pozarządowych, które sporządziły sprawozdania z działalności oraz opublikowały je na stronie internetowej według rodzaju sprawozdania i rodzaju organizacji w 2023 r.	82
Chart 6.3.	Percentage of non-governmental organizations preparing reports on their activity and publishing them on the website by type of report and type of organization in 2023 ...	82
Wykres 7.1.	Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania	84
Chart 7.1.	Average value of synthetic index of management professionalization	84
Wykres 7.2.	Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania według rodzaju organizacji w 2023 r.	84
Chart 7.2.	Average value of synthetic index of management professionalization by type of organization in 2023	84
Wykres 7.3.	Organizacje pozarządowe według wartości syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania i rodzaju organizacji	86
Chart 7.3.	Non-governmental organizations by value of synthetic index of management professionalization and type of organization	86
Wykres 7.4.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według statusu OPP w 2023 r.	88
Chart 7.4.	Level of management function indicators by public benefit organizations status in 2023	88
Wykres 7.5.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według rodzaju organizacji w 2023 r.	89
Chart 7.5.	Level of management function indicators by type of organization in 2023	89
Wykres 7.6.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według wybranych głównych dziedzin działalności w 2023 r.	90
Chart 7.6.	Level of management function indicators by selected main fields of activity in 2023	90
Wykres 7.7.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według posiadania płatnego personelu w 2023 r.	91
Chart 7.7.	Level of management function indicators by having paid personnel in 2023	91
Wykres 7.8.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według liczby członków deklarowanej przez organizacje w 2023 r.	92
Chart 7.8.	Level of management function indicators by number of natural persons members declared by organizations in 2023	92
Wykres 7.9.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według partnera współpracy w 2023 r.	93
Chart 7.9.	Level of management function indicators by type of cooperation partner in 2023	93
Wykres 7.10.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według rodzaju działalności organizacji w 2023 r.	94
Chart 7.10.	Level of management function indicators by types of activity of organizations in 2023	94
Wykres 7.11.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według maksymalnego zasięgu działania organizacji w 2023 r.	95
Chart 7.11.	Level of management function indicators by maximum territorial scope of activity of organization in 2023	95
Wykres 7.12.	Poziom wskaźników funkcji zarządzania według województw i regionów w 2023 r.	96
Chart 7.12.	Level of management function indicators by voivodships and regions in 2023	96

Objaśnienia znaków umownych

Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kreska (–)	zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Kropka (.)	brak informacji, konieczność zachowania tajemnicy statystycznej lub że wypełnienie pozycji jest niemożliwe albo niecelowe data not available, classified data (statistical confidentiality) or providing data is impossible or purposeless
Zero (0,0)	zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05 magnitude not zero, but less than 0.05 of a unit
„w tym” „of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy indicates that not all elements of the sum are given
Znak Δ	oznacza, że nazwy zostały skrócone w stosunku do klasyfikacji PKD 2007; pełne nazwy podano w Uwagach metodologicznych classification categories presented in abbreviated form according to NACE Rev. 2; full names are given in Methodological notes

Skróty

Abbreviations

Skrót Abbreviation	Znaczenie Meaning
GUS	Główny Urząd Statystyczny Statistics Poland
tys.	tysiąc thousands
p. proc.	punkty procentowe percentage points
tj.	to jest that is
zł PLN	złoty/PLN zloty/PLN
mln mln	milion million
REGON	Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej National Register of Entities of National Economy
np.	na przykład for example
tzn.	to znaczy that is
itp. etc.	i tym podobne et cetera

Synteza

Część 1. Działalność integracyjna podmiotów gospodarki społecznej

Przejawy przedsiębiorczości społecznej

W 2023 r. aktywną działalność prowadziło 106,2 tys. podmiotów ekonomii społecznej, w tym, 105,0 tys. organizacji pozarządowych (o 9,3% więcej niż w 2021 r.) oraz 1,2 tys. spółdzielni ekonomii społecznej (o 7,1% mniej niż w 2021 r.).

Na koniec 2023 r. na liście przedsiębiorstw społecznych opublikowanej na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹ znajdowało się 0,8 tys. podmiotów, z czego 0,7 tys. to organizacje pozarządowe i spółdzielnie.

Działalność ekonomiczną w 2023 r. prowadziło 30,1 tys. podmiotów (28,4% wszystkich jednostek), o 3,0 tys. więcej niż w 2021 r. Działalność rynkowa była prowadzona przez wszystkie spółdzielnie ekonomii społecznej oraz 27,6% organizacji pozarządowych.

W 2023 r. 9,2 tys. (8,7%) jednostek zatrudniało co najmniej 3 pracowników etatowych. Udział takich podmiotów był zdecydowanie wyższy wśród spółdzielni (80,5%) niż organizacji pozarządowych (7,8%). Mniejszą zbiorowość tworzyły podmioty, w których osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym stanowiły co najmniej 30% zatrudnionych (2,6 tys.; 2,4%). To zjawisko również w większym stopniu dotyczyło spółdzielni (56,4%) niż organizacji pozarządowych (1,8%).

Usługi społeczne w 2023 r. świadczyło 83,9 tys. jednostek, co stanowiło 79,0% badanej grupy. Świadczenie usług społecznych jako podstawowej działalności częściej dotyczyło organizacji pozarządowych (79,6%) niż spółdzielni (23,3%). Podmioty ekonomii społecznej najczęściej zajmowały się sportem, turystyką, rekreacją, hobby (29,8 tys., 28,1%), a następnie pomocą społeczną i humanitarną, ratownictwem (20,6 tys., 19,4%), kulturą i sztuką (12,9 tys., 12,2%), czy edukacją (10,1 tys., 9,5%).

Zbiorowość podmiotów, które potencjalnie mogłyby uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego w 2023 r. była mniej więcej 10-krotnie większa niż liczba przedsiębiorstw społecznych. Grupa odpowiadająca wymogom przedsiębiorstwa społecznego świadczącego usługi społeczne liczyła 6,9 tys. (6,5%), a przedsiębiorstwa społeczne nakierowanego na reintegrację społeczno-zawodową – 1,0 tys. (0,9%).

Reintegracyjne aspekty zatrudnienia

Na koniec 2023 r. pracowników etatowych posiadało 16,2 tys. podmiotów ekonomii społecznej, co stanowiło 15,3% ogółu jednostek. W ich ramach zatrudnionych było 210,7 tys. osób (o 1,4% więcej niż w 2021 r.), z czego dla 184,4 tys. osób było to główne miejsce pracy. Kobiety stanowiły 74,4% wśród zatrudnionych osób.

W 2023 r. 30,2% podmiotów ekonomii społecznej zatrudniało osoby, które zostały przyjęte do pracy ze względu na przynależność do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jednostki te korzystały z pracy 27,2 tys. osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym 58,1% kobiet.

Działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej na rzecz pracowników prowadziło w 2023 r. 8,0% zatrudniających podmiotów ekonomii społecznej. Było to zjawisko zdecydowanie bardziej rozpowszechnione wśród spółdzielni ekonomii społecznej (49,2%) niż organizacji pozarządowych (4,9%).

¹ <https://rjps.mrip.gov.pl> (data dostępu: 23.10.2025 r.).

Część 2. Zarządzanie w organizacjach pozarządowych

Planowanie działań i finansowe aspekty zarządzania

W 2023 r. spośród 105,0 tys. aktywnych organizacji pozarządowych zdecydowanie większa część działała w sposób ciągły (68,9%) niż prowadziła nieregularne akcje wynikające ze szczególnych okoliczności (16,7%) albo działała tylko w konkretnych okresach roku (14,4%). Udział organizacji działających w sposób ciągły był większy o 1,8 p. proc. w stosunku do 2021 r.

W 2023 r. w oparciu o dokument strategiczny, określający długofalowe kierunki działania, działało 8,4% podmiotów. Odsetek ten utrzymywał się na podobnym poziomie w 2021 r. (7,9%). Wśród organizacji posiadających dokument strategiczny, 64,4% podmiotów deklarowało, że co najmniej $\frac{3}{4}$ realizowanych przez nie działań było zgodnych z tym dokumentem. Zdecydowanie bardziej popularne niż długofalowe planowanie było natomiast bieżące konsultowanie działań z interesariuszami (członkami, beneficjentami, pracownikami itp.). W 2023 r. konsultacje prowadziło 79,7% podmiotów, przy czym odsetek ten względem 2021 r. zmalał o 0,4 p. proc.

Innym wymiarem planowania jest analiza potrzeb odbiorców, na rzecz których działają organizacje pozarządowe. Tego typu działania w 2023 r. podejmowało 10,1% jednostek (o 0,9 p. proc. więcej niż w 2021 r.), a w tej grupie 84,0% sporządziło taką analizę w ciągu omawianego roku.

Ważnym obszarem zarządzania organizacjami w wymiarze ekonomicznym było posiadanie rezerw finansowych na nieprzewidziane wydatki. Tego rodzaju środkami dysponowało w 2023 r. 16,3% podmiotów. Odsetek ten zmniejszył się względem 2021 r. o 0,5 p. proc. Wśród organizacji deklarujących rezerwy finansowe – 53,9% posiadało środki na pokrycie kosztów działalności przez maksymalnie 6 dodatkowych miesięcy, a 34,1% na dodatkowy okres od 7 miesięcy do roku. Rezerwę finansową pozwalającą zabezpieczyć działalność organizacji na okres dłuższy niż rok wykazało 12,0% podmiotów.

Charakterystyka zarządu

W 2023 r. 92,0% organizacji pozarządowych miało zarząd składający się z co najmniej dwóch osób. W skład organu zarządzającego jednej organizacji wchodziły średnio 4 osoby (o 1 mniej w porównaniu z 2021 r.). Większość członków zarządów zasiadała w nich dłużej niż 5 lat (62,7%), a osoby ze stażem w zarządzie poniżej 2 lat stanowiły 9,8% kadry zarządzającej. W 91,3% organizacji wszyscy członkowie zarządu pracowali nieodpłatnie, natomiast w 4,7% jednostek wszyscy członkowie zarządów dostawali wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organie zarządzającym.

Kobiety stanowiły 39,9% osób zasiadających w zarządach organizacji pozarządowych. W 24,8% organizacji zarządy składały się wyłącznie z kobiet, a w 29,0% – wyłącznie z mężczyzn. W porównaniu z 2021 r. odsetek zarządów złożonych wyłącznie z kobiet zwiększył się o 4,2 p. proc., a zarządów całkowicie zmaskulinizowanych zmniejszył się o 0,7 p. proc.

Zarządzanie personelem

Personel płatny w 2023 r. posiadało 40,7% organizacji pozarządowych, o 1,2 p. proc. więcej niż w 2021 r. Pozostała część organizacji korzystała wyłącznie z pracy społecznej. Wśród organizacji korzystających z pracy płatnej popularniejsze było zatrudnianie wyłącznie na umowy cywilnoprawne niż w oparciu o umowy o pracę (26,3% wobec 14,4% z ogółu organizacji).

W 2023 r. 42,2% organizacji pozarządowych podejmowało celowe działania na rzecz zwiększania zaangażowania w swoją działalność członków, wolontariuszy spoza organizacji lub pracowników etatowych. Korzystanie z pracy społecznej świadczonej przez członków organizacji przynajmniej raz w 2023 r. zadeklarowało 97,5% podmiotów. Korzystanie z pracy społecznej wykonywanej przez osoby, które nie były ani członkami, ani pracownikami, zadeklarowało w 2023 r. 42,0% organizacji pozarządowych. Na skalę działań motywacyjnych podmiotów pozytywnie wpływał rozmiar – najczęściej stosowały je organizacje korzystające z pracy społecznej powyżej 100 osób.

Blisko co trzecia badana organizacja (32,9%) potwierdziła, że pracownicy, członkowie ich zarządów, członkowie lub inne osoby pracujące społecznie na ich rzecz w 2023 r. podnosili swoją wiedzę i umiejętności poprzez udział w szkoleniach.

Komunikowanie się organizacji z otoczeniem zewnętrznym i zarządzanie informacją

Działania informacyjno-promocyjne prowadziło w 2023 r. 75,7% organizacji pozarządowych. Odsetek ten w stosunku do 2021 r. zwiększył się o 4,5 p. proc. Z kolei środki na promocję swojej działalności wydatkowało 23,2% jednostek (22,1% w 2021 r.). Najpopularniejszym kanałem komunikacji był Internet, korzystało z niego 82,7% organizacji informujących o swojej działalności. Korzystano również z innych środków komunikacji, takich jak: ulotki, plakaty, książki, zebrania, wiece, happeningi (56,4%), natomiast tradycyjne media (prasę, radio lub telewizję) wskazało 22,0% podmiotów. Pomiedzy 2021 a 2023 o 3,0 p. proc. wzrósł odsetek organizacji informujących o swoich działaniach przy użyciu Internetu. W tym samym okresie zmniejszył się udział jednostek, które korzystały z prasy, radia i telewizji (o 2,5 p. proc.). Organizacje komunikujące się za pomocą Internetu nieco częściej rozpowszechniały informacje o swojej działalności przynajmniej raz w miesiącu (48,4%) niż kilka razy w roku (45,1%). Odwrotna sytuacja była wśród podmiotów wykorzystujących do komunikacji tradycyjne media – wśród nich 65,0% komunikowało się kilka razy w roku, a jedynie 14,5% co najmniej raz w miesiącu.

W 2023 r. 94,6% organizacji sporządziło co najmniej jedno sprawozdanie ze swojej działalności, przy czym zarówno sprawozdanie merytoryczne, jak i finansowe – 78,0%. Udostępnianie swoich sprawozdań zainteresowanym deklarowało 29,2% organizacji sporządzających sprawozdania. Zdecydowanie częściej udostępniały je w swojej siedzibie (23,0%) niż publikowały na stronie internetowej (8,0%). Odsetek organizacji upubliczniających sprawozdania finansowe na własnej stronie internetowej był zbliżony do organizacji upubliczniających sprawozdania merytoryczne tą samą drogą (odpowiednio 6,8% i 7,5%).

Profesjonalizacja zarządzania

Syntetyczny wskaźnik profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi może przyjmować wartości z zakresu 0,00–10,00, przy czym im wyższa wartość wskaźnika tym wyższy poziom profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi. Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania w 2023 r. wyniosła 3,36 i nieznacznie się zwiększyła w stosunku do 2021 r. (3,31). Ponad połowa badanych organizacji (57,3%) spełniała nie więcej niż 3 z 10 warunków profesjonalnego zarządzania. Blisko co trzeci podmiot stosował 4 lub 5 zasad profesjonalnego zarządzania, a kolejne 12,9% od 6 do 8 zasad. Najmniej liczną grupą były jednostki, które charakteryzowały się wysoką profesjonalizacją zarządzania (0,9% stosowało co najmniej 9 zasad).

Wskaźniki profesjonalizacji według funkcji zarządzania (planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola) mogą przyjmować wartości z zakresu 0,00–1,00, przy czym im wyższa wartość wskaźnika tym wyższy poziom profesjonalizacji danej funkcji zarządzania. Ogólny poziom wskaźników obrazujących profesjonalizację organizacji pozarządowych według poszczególnych funkcji zarządzania wskazuje, że największa część podmiotów w 2023 r. profesjonalnie działała w zakresie planowania (0,45), a następnie – motywowania personelu (0,38) i organizowania (0,34). Najniższy był natomiast poziom kontroli (0,18). Pomiedzy 2021 r. a 2023 r. zwiększyła się wartość wskaźnika dla funkcji: planowanie (z 0,44 w 2021 r. do 0,45 w 2023 r.), motywowanie personelu (z 0,37 w 2021 r. do 0,38 w 2023 r.) i organizowanie (odpowiednio z 0,33 do 0,34). Wartość wskaźnika dla funkcji kontrola nie zmieniła się.

W 2023 r., podobnie jak w latach wcześniejszych, najbardziej sprofesjonalizowanym zarządzaniem charakteryzowały się organizacje: zrzeszające co najmniej 10 tys. członków; zatrudniające co najmniej 6 pracowników etatowych; współpracujące zarówno z podmiotami publicznymi, komercyjnymi, jak i jednostkami sektora non-profit; prowadzące zarówno odpłatną działalność statutową, jak i działalność gospodarczą lub wykraczające swoją działalnością poza granice kraju.

Executive summary

Part 1. Integration activity of social economy entities

Symptoms of social entrepreneurship

In 2023, 106.2 thousand of social economy entities were active, including 105.0 thousand non-governmental organizations (9.3% more than in 2021) and 1.2 thousand social economy cooperatives (7.1% less than in 2021).

At the end of 2023, on the list of social enterprises published on the website of the Ministry of Family, Labour and Social Policy there were 0.8 thousand entities. Among them 0.7 thousand of entities were either non-governmental organizations or social economy entities.

In 2023, 30.1 thousand social economy entities (28.4%) conducted economic activities, by 3.0 thousand more than in 2021. Market activity was conducted by all social economy cooperatives and 27.6% of non-governmental organizations.

9.2 thousand (8.7%) units employed at least 3 permanent employees in 2023. The share of such entities was significantly higher among cooperatives (80.5%) than among non-governmental organizations (7.8%). A smaller group consisted entities, in which people from groups at risk of social exclusion constituted at least 30% of employees (2.6 thousand; 2.4%). This phenomenon concerned to a greater extent cooperatives (56.4%) than non-governmental organizations (1.8%).

In 2023, social services were provided by 83.9 thousand units, which constituted 79.0% of the surveyed group. Performing social services as a core business was more common in non-governmental organizations (79.6%) than in cooperatives (23.3%). Social economy entities most often dealt with sports, tourism, recreation, hobbies (29.8 thousand, 28.1%), followed by social and rescue services (20.6 thousand, 19.4%), culture and art (12.9 thousand, 12.2%), or education (10.1 thousand, 9.5%).

The group of entities that could potentially achieve social enterprise status was 10 times larger than their actual number. The group meeting the requirements of a social enterprise providing social services numbered 6.9 thousand (6.5%), and a social enterprise aimed at social and professional reintegration – 1.0 thousand (0.9%).

Reintegration aspects of employment

At the end of 2023, 16.2 thousand of social economy entities had at least one worker employed on the basis of employment contract, which constituted 15.3% of all entities. They employed 210.7 thousand people (1.4% more than in 2021). For 175.3 thousand people it was their main place of work. Women constituted 74.4% of the employees.

In 2023, 30.2% of social economy entities employed people who were hired due to belonging to groups at risk of social exclusion. These units used the work of 27.2 thousand people at risk of social exclusion, including 58.1% women.

Social or professional reintegration activities for employees were provided in 2023 by 8.0% of employing social economy entities. This phenomenon was much more widespread among social economy cooperatives (49.2%) than non-governmental organizations (4.9%).

Part 2. Management in non-governmental organizations

Activities planning and financial aspects of management

In 2023, out of 105.0 thousand active non-governmental organizations, majority operated continuously (68.9%) rather than carried out irregular actions resulting from special circumstances (16.7%) or operated only in specific periods of the year (14.4%). The share of organizations operating continuously was 1.8 percentage points higher compared to 2021.

In 2023, 8.4% of entities operated on the basis of a strategic document specifying long-term directions of action. This percentage remained at a similar level in 2021 (7.9%). Among organizations with a strategic document, 64.4% of entities declared that at least $\frac{3}{4}$ of the activities they implemented were consistent with this document. Ongoing consultation of activities with stakeholders (members, beneficiaries, employees, etc.) was definitely more popular than long-term planning. In 2023, 79.7% of entities conducted consultations, and this percentage decreased by 0.4 percentage points compared to 2021.

Another dimension of planning is the analysis of the needs of the recipients for which non-governmental organizations operate. This type of activities was undertaken by 10.1% of entities in 2023 (0.9 percentage points more than in 2021), and in this group, 84.0% prepared such an analysis during the year under review.

An important area of economic management of organizations was having financial reserves for unforeseen expenses. 16.3% of entities had this type of funds in 2023. This percentage decreased compared to 2021 by 0.5 percentage points. Among the organizations declaring financial reserves – 53.9% had funds to cover operating costs for a maximum of 6 additional months and 34.1% for an additional period of 7 months to a year. 12.0% of entities showed a financial reserve allowing to secure the organization's activities for a period longer than one year.

Board characteristics

In 2023, 92.0% of entities had a management board consisting of at least two people, while the management body of an average non-governmental organization consisted of 4 people (1 less compared to 2021). The majority of management board members had served on them for more than 5 years (62.7%), and people with less than 2 years of experience on the management board constituted 9.8% of the management staff. In 91.3% of organizations, all management board members worked unpaid, while in 4.7% of entities, all management board members received remuneration.

In 2023, women constituted 39.9% of people serving on the boards of non-governmental organizations. In 24.8% of organizations, the boards consisted only of women and in 29.0% – only of men. Compared to 2021, the percentage of boards composed exclusively of women increased by 4.2 percentage points, and the percentage of completely masculinized boards decreased by 0.7 percentage points.

Personnel management

In 2023, 40.7% of non-governmental organizations had paid staff, an increase of 1.2 percentage points than in 2021. The remaining part of the organization used only social work. Among organizations using paid work, employment only under civil law contracts was more popular than under employment contracts (26.3% compared to 14.4% of all organizations).

In 2023, 42.2% of non-governmental organizations took actions in order to increase engagement of their members, volunteers or workers in activity of organizations. Using the social work of members at least once in 2023 was declared by 97.5% of units. Consecutive 42.0% of non-governmental organizations used social work provided by people, who were not members nor workers of those organizations. The size of entities had positive impact on the extent of their motivation activities. They were applied most frequently in units, which used the social work of more than 100 people.

Almost one third (32.9%) of non-governmental organizations, which benefited from social work of their workers, board members, members or other staff in 2023, confirmed that they improved their knowledge and skills through participating in training courses.

Organizations' communication with external environment and information management

Information and promotional activities were conducted in 2023 by 75.7% of non-governmental organizations. This percentage increased by 4.5 percentage points compared to 2021. In turn, 23.2% of entities spent funds on promoting their activities (22.1% in 2021). The most popular communication channel was the Internet, used by 82.7% of organizations providing information about their activities. Other means of communication were also used, such as: leaflets, posters, books, meetings, rallies, happenings (56.4%), while traditional media (press, radio or TV) were indicated by 22.0% of entities. Between 2021 and 2023 the percentage of organizations reporting on their activities via the Internet has increased by 3.0 percentage points. In the same period, the share of units that used the press, radio and television decreased (by 2.5 percentage points). Organizations communicating via the Internet were slightly more likely to distribute information about their activities at least once a month (48.4%) than several times a year (45.1%). The opposite situation was among entities using traditional media for communication – among them, 65.0% communicated several times a year, and only 14.5% communicated at least once a month.

In 2023, 94.6% of organizations prepared at least one report on their activities, with both substantive and financial reports – 78.0%. 29.2% of organizations preparing reports declared that they made their reports available to interested parties. They made them available at their headquarters (23.0%) much more often than they published them on the website (8.0%). The percentage of organizations publishing financial reports on their own websites was similar to organizations publishing substantive reports in the same way (6.8% and 7.5%, respectively).

Management professionalization

The synthetic indicator of professionalization of management of non-governmental organizations can have values in the range of 0.00–10.00, and the higher the value of the indicator, the higher the level of professionalization of management of non-governmental organizations. The average value of the synthetic indicator of professionalization of management in 2023 was 3.36 and increased slightly compared to 2021 (3.31). Over half of the surveyed organizations (57.3%) met no more than 3 out of 10 conditions for professional management. Nearly every third entity used 4 or 5 principles of professional management, and another 12.9% applied 6 to 8 principles. The least numerous group were units that were characterized by high professionalization of management (0.9% – applied at least 9 principles).

Professionalization indicators according to management functions (planning, organizing, motivating, controlling) may range from 0.00 to 1.00, and the higher the value of the indicator, the higher the level of professionalization of a given management function. The general level of indicators illustrating the professionalization of non-governmental organizations according to individual management functions indicates that the largest part of entities in 2023 operated professionally in the field of planning (0.45), followed by motivating staff (0.38) and organizing (0.34), while the level of control was the lowest (0.18). Between 2021 and 2023, the value of the indicator increased for the functions: planning activities (from 0.44 in 2021 to 0.45 in 2023), staff motivation (from 0.37 in 2021 to 0.38 in 2023) and organizing (from 0.33 to 0.34, respectively). The value for the control function indicator has not changed.

In 2023, as in previous years, the most professionalized management was characterized by organizations: associating at least 10 thousand members; employing at least 6 permanent employees; cooperating with both public and commercial entities and non-profit sector entities; conducting both paid statutory and commercial activities or whose activities extend beyond the borders of the country.

Część 1. Działalność integracyjna podmiotów gospodarki społecznej

Part 1. Integration activity of social economy entities

Rozdział 1. Przejawy przedsiębiorczości społecznej

Chapter 1. Symptoms of social entrepreneurship

Niniejszy rozdział ma na celu nie tylko scharakteryzowanie istniejących już przedsiębiorstw społecznych, ale również zmierzenie potencjału podmiotów ekonomii społecznej do uzyskania takiego statusu. W analizie pod uwagę zostały wzięte organizacje pozarządowe, m.in: fundacje, stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne, samorząd gospodarczy i kółka rolnicze oraz spółdzielnie ekonomii społecznej, tj. spółdzielnie socjalne, pracy oraz inwalidów i niewidomych². Wszystkie te organizacje mają osobowość prawną i ze względu na konstrukcję prawną nie prywatyzują zysku ani nadwyżki bilansowej.

1.1. Liczba podmiotów ekonomii społecznej

1.1. Number of social economy entities

Zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, status przedsiębiorstwa społecznego może uzyskać podmiot ekonomii społecznej, nad którym Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego lub państwowa albo samorządowa osoba prawna nie posiada kontroli (wyjątek stanowią tylko spółdzielnie socjalne, których założycielami są jednostki samorządu terytorialnego). Przedsiębiorstwem społecznym, zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej, może stać się podmiot ekonomii społecznej prowadzący działalność gospodarczą lub odpłatną działalność pożytku publicznego, którego głównym celem jest reintegracja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem lub świadczenie usług społecznych, zatrudniający co najmniej trzy osoby, niewypłacający zysków udziałowcom, posiadający organ konsultacyjno-doradczy. Status przedsiębiorstwa społecznego potwierdzany jest wpisem do rejestru przedsiębiorstw społecznych.

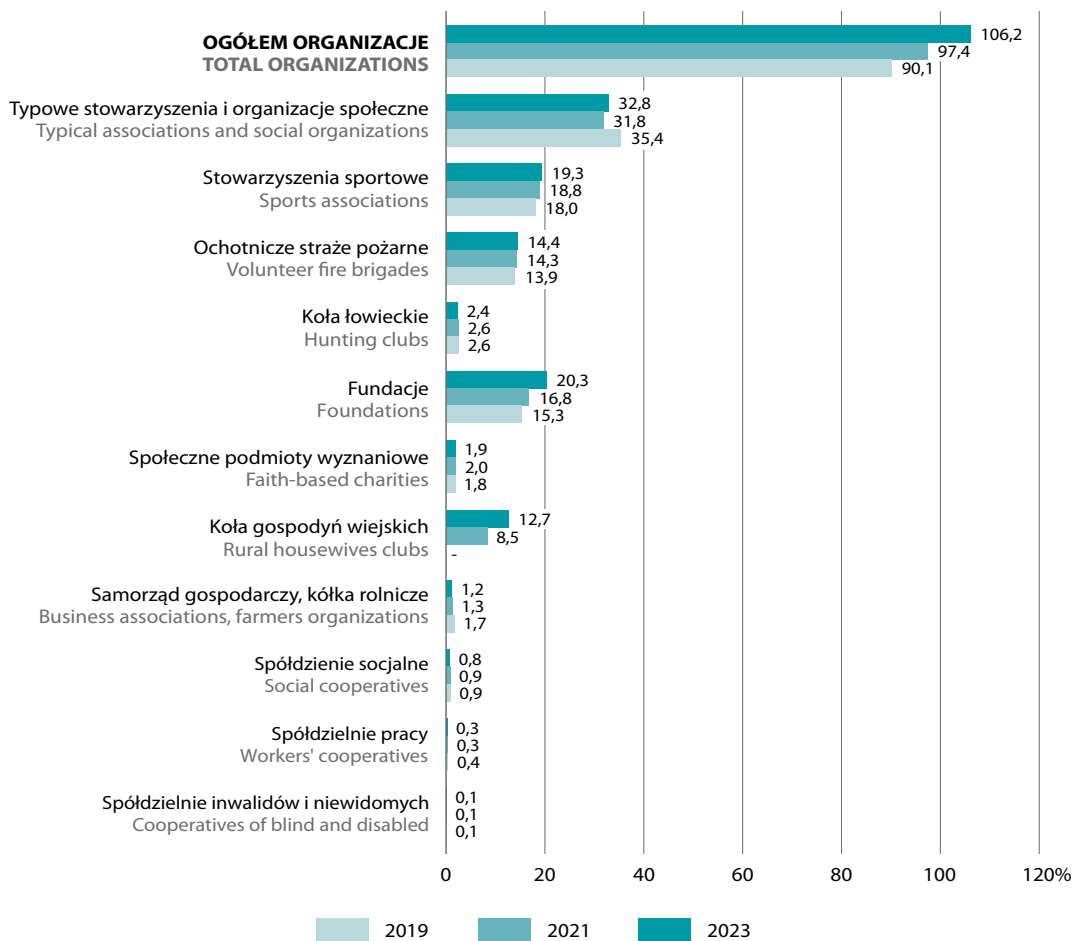
W 2023 r. aktywną działalność prowadziło 106,2 tys. podmiotów ekonomii społecznej, na które składały się organizacje pozarządowe (105,0 tys.) oraz spółdzielnie ekonomii społecznej (1,2 tys.).

Tablica 1.1. Aktywne podmioty ekonomii społecznej
Table 1.1. Active social economy entities

Wyszczególnienie Specification	2019	2021	2023
	w tysiącach in thousands		
OGÓŁEM ORGANIZACJE, w tym: TOTAL ORGANIZATIONS, of which:	90,1	97,4	106,2
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	9,4	9,4	9,8
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	0,7	0,6	0,7
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	88,7	96,1	105,0
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	1,4	1,3	1,2

² Z analizy wykluczono podmioty kontrolowane przez administrację rządową i samorządową – fundacje Skarbu Państwa oraz stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego (łącznie 0,2 tys.).

Wykres 1.1. Podmioty ekonomii społecznej według rodzaju organizacji
Chart 1.1. Social economy entities by type of organization



W 2023 r. wśród podmiotów ekonomii społecznej największy odsetek stanowiły typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne (30,9%), a następnie fundacje (19,1%) i stowarzyszenia sportowe (18,1%). Niski udział z kolei miały spółdzielnie pracy (0,3%) oraz spółdzielnie inwalidów i niewidomych (0,1%).

Porównując do 2021 r., największą dynamikę zaobserwowano wśród kół gospodyń wiejskich – wzrost o 3,2 p. proc. (z 8,7% w 2021 do 12,0% w 2023 r.) oraz w grupie fundacji – wzrost o 1,8 p. proc. (z 17,3% w 2021 r. do 19,1% w 2023 r.).

1.2. Przedsiębiorstwa społeczne

1.2. Social enterprises

Zgodnie z Rejestrem Jednostek Polityki Społecznej na koniec 2023 r.³ na terenie całego kraju funkcjonowało 0,8 tys. podmiotów z przyznanym statusem przedsiębiorstwa społecznego, wśród których 83,3% stanowiły podmioty omawiane w tej publikacji, pozostałe to spółki niezaliczane do podmiotów ekonomii społecznej. W grupie 0,7 tys. organizacji pozarządowych i spółdzielni będących przedsiębiorstwami społecznymi nieco większą część stanowiły spółdzielnie (52,4%). W 2023 r. wszystkie spółdzielnie będące przedsiębiorstwami społecznymi to były spółdzielnie socjalne.

Tablica 1.2. Przedsiębiorstwa społeczne znajdujące się w wykazie przedsiębiorstw społecznych^a
Table 1.2. Social enterprises included in the register of social enterprises^a

Wyszczególnienie Specifications	Liczba podmiotów Number of organizations			
	2019	2021	2023	
				w procentach danego rodzaju podmiotów ekonomii społecznej in percentage of a given type of social economy entities
Ogółem, w tym: Grand total, of which:	953	873	838	0,7
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	319	351	332	0,3
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	397	298	366	30,2

a Dla lat 2019, 2021 zgodnie z listą MRPIPS, przygotowywaną w oparciu o zasady z wytycznych ministra właściwego ds. rozwoju.

a For 2019 and 2021, according to the list of the Ministry of Family, Labour and Social Policy, prepared on the basis of the guidelines of the minister responsible for development.

Analiza przedsiębiorstw społecznych zaliczanych do podmiotów ekonomii społecznej, przeprowadzona według klasyfikacji PKD 2007, wskazuje, że w 2023 r. 83,9% z nich prowadziło działalność gospodarczą, w tym 66,1% stanowiły organizacje pozarządowe, a spółdzielnie – 100,0%. Przedsiębiorstwa społeczne w największym stopniu prowadziły działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (19,0%). Organizacje pozarządowe najczęściej skupiały się na edukacji (16,9%) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (10,9%). Spółdzielnie w największym stopniu koncentrowały swoją działalność w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych (26,4%), a w istotnym zakresie również w obszarze usług administrowania i działalności wspierającej (20,7%).

³ <https://rjps.mrrips.gov.pl/> (dostęp 23.10.2025).

Tablica 1.3. Główna działalność przedsiębiorstw społecznych^a według klasyfikacji PKD 2007
Table 1.3. Main activity of social enterprises^a according to the NACE Rev. 2 classification

Wyszczególnienie Specification		Liczba podmiotów Number of entities						
		2019	2021	2023				
		Ogółem Grand total			Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations		Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	
			w procentach z ogólnej liczby PS in percentage of the total number of social enterprises					
Ogółem, w tym: Total, of which:		504	514	608	83,9	66,1	100,0	
	Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ Accommodation and catering ^Δ	107	129	138	19,0	10,9	26,4	
	Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ Administrative and support activities ^Δ	101	80	105	14,5	7,5	20,7	
	Edukacja Education	42	57	84	11,6	16,9	6,7	
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna Human health and social work activities	47	74	81	11,2	5,8	16,1	
	Przetwórstwo przemysłowe Manufacturing	61	44	66	9,1	5,7	12,2	
	Budownictwo Construction	26	27	27	3,7	3,1	4,2	
	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ Trade; repair of motor vehicles ^Δ	31	32	24	3,3	4,7	2,0	
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna Professional, scientific and technical activities	24	20	22	3,0	4,8	1,5	
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją Arts, entertainment and recreation activities	13	16	17	2,3	1,8	2,8	
	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ Water supply; sewage and waste management; reclamation and remediation ^Δ	6	13	14	1,9	0,0	3,7	
	Obsługa rynku nieruchomości ^Δ Real estate market activities ^Δ	8	–	11	1,6	3,0	0,3	
	Pozostała działalność usługowa Other service activities	16	5	10	1,4	1,2	1,7	
	Inne działalności Other activities	22	17	9	1,3	0,9	1,7	

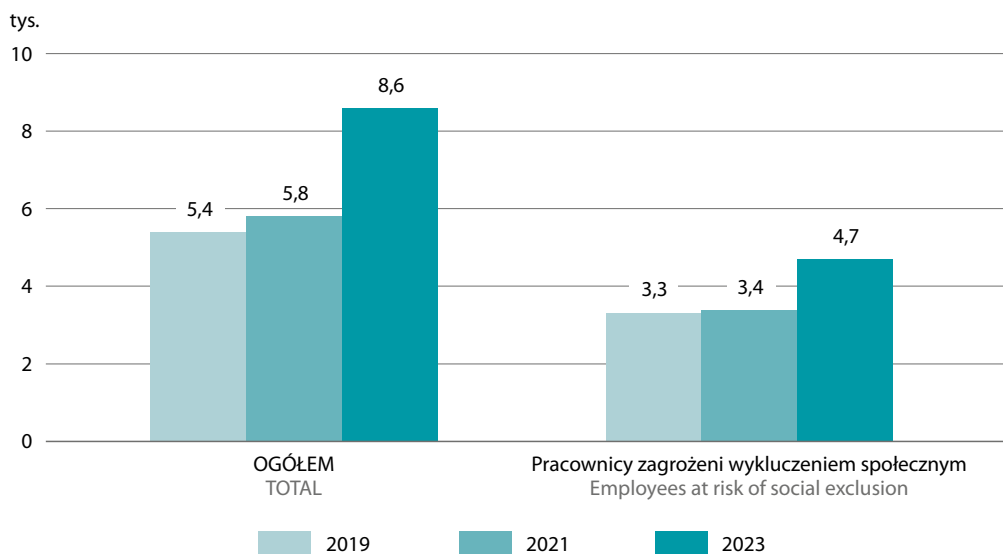
^a Dane dotyczą organizacji pozarządowych i spółdzielni ekonomii społecznej posiadających status przedsiębiorstwa społecznego.
^a The data refer to non-governmental organizations and social economy cooperatives with the status of social enterprises.

W 2023 r. w przedsiębiorstwach społecznych zatrudnionych było 8,6 tys. osób, co stanowiło 4,1% ogółu zatrudnionych w podmiotach ekonomii społecznej. Liczba pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym wynosiła 4,7 tys. osób (54,1% ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych). Przeciętna liczba tych pracowników wynosiła 8, a mediana – 5 osób. Wśród pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym największą grupą były osoby z niepełnosprawnościami – 2,3 tys. (49,7% pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym).

W porównaniu z 2021 r. liczba zatrudnionych wzrosła o 2,8 tys. osób, natomiast pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym o 1,3 tys.

**Wykres 1.2. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w przedsiębiorstwach społecznych
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.**

Chart 1.2. Employees under employment contract in social enterprises
Status as of 31 December 2023



**Tablica 1.4. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w przedsiębiorstwach społecznych
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.**

Table 1.4. Employees under employment contract in social enterprises
Status as of 31 December 2023

Wyszczególnienie Specifications		Odsetek przedsiębiorstw społecznych korzystających z pracy etatowej Percentage of organizations benefiting from work of persons employed on the basis of employment contract	Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę Employees under employment contract				
			Ogółem (w tys.) Grand total (in thousands)			Średnia Average	Mediana Median
			Ogółem Total	Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives		
Ogółem Grand total		100,0	8,6	4,6	4,0	12	7
w tym of which	pracownicy zagrożeni wykluczeniem społecznym employees at risk of social exclusion	90,7	4,7	2,1	2,5	8	5
	osoby z niepełnosprawnościami persons with disability	55,6	2,3	1,2	1,1	3	1
	osoby bezrobotne unemployed	52,5	1,6	0,6	1,0	2	1
	inne osoby zagrożone wykluczeniem społecznym other persons at risk of social exclusion	31,1	0,7	0,3	0,5	1	0

1.3. Działalność ekonomiczna⁴

1.3. Economic activity

Działalność podmiotów ekonomii społecznej może przybierać różne formy, jednakże przedsiębiorstwa społeczne zawsze prowadzą działalność ekonomiczną. Dla spółdzielni podstawą działania jest działalność gospodarcza, zatem wszystkie aktywne spółdzielnie prowadzą działalność ekonomiczną, jednak wśród organizacji pozarządowych sytuacja jest bardziej złożona. Głównym założeniem funkcjonowania tych organizacji jest, w przeciwieństwie do klasycznych przedsiębiorstw, nienastawienie na zysk. Jednak by osiągać cele statutowe organizacje muszą bilansować ekonomicznie swoją działalność, dlatego też oprócz pozyskiwanych dotacji lub darowizn, niejednokrotnie pobierają opłaty (nie większe niż ponoszone koszty) lub prowadzą działalność gospodarczą, a uzyskane zyski przeznaczają na działalność statutową. Prowadzenie działalności o charakterze ekonomicznym jest kluczowym warunkiem przedsiębiorczości społecznej. Możliwymi typami takich działalności są: prowadzenie działalności gospodarczej, odpłatnej działalności statutowej, działalności oświatowej lub działalności kulturalnej.

⁴ Dane organizacji pozarządowych dotyczą 2018 r., 2020 r. oraz 2022 r.

W 2023 r. 73,7 tys. podmiotów ekonomii społecznej (71,8%) nie pobierało żadnych opłat za świadczone usługi. Natomiast pozostałe 30,1 tys. podmiotów prowadziło, oprócz swoich podstawowych zadań, jeden ze wspomnianych rodzajów działalności ekonomicznej. Głównie były to jednostki, których działalność ekonomiczna polegała wyłącznie na prowadzeniu odpłatnej działalności statutowej – 19,1 tys. podmiotów (63,2% wszystkich jednostek prowadzących działalność o charakterze ekonomicznym). Pozostałe badane jednostki prowadziły obok nieodpłatnej działalności statutowej wyłącznie działalność gospodarczą (6,0 tys. jednostek), wyłącznie działalność oświatową (0,4 tys. jednostek) lub charakteryzowały się modelem mieszanym, tzn. prowadziły przynajmniej dwa spośród czterech wymienionych rodzajów działalności ekonomicznej równolegle (4,6 tys. jednostek). Wśród spółdzielni ekonomii społecznej, 89,3% (1,1 tys.) podmiotów prowadziło wyłącznie działalność gospodarczą, natomiast model mieszany charakteryzował 10,7% (0,1 tys.) spółdzielni.

Liczba podmiotów ekonomii społecznej prowadzących działalność ekonomiczną między 2021 r. a 2023 r. zwiększyła się o 3,0 tys. (11,1%). Wśród organizacji pozarządowych, uwzględniając strukturę rodzajów prowadzonej działalności ekonomicznej, największe zmiany względem 2021 r. zaobserwowano w organizacjach prowadzących model mieszany działalności statutowej, których odsetek wzrósł w 2023 o 0,5 p. proc. (z 3,8% w 2021 r. do 4,3% w 2023 r.). Natomiast w przypadku spółdzielni w 2023 r. w porównaniu z 2021 r., odsetek podmiotów prowadzących model mieszany działalności gospodarczej wzrósł o 4,0 p. proc., a zmalał o 4,0 p. proc. wśród prowadzących wyłącznie działalność gospodarczą.

Tablica 1.5. Podmioty ekonomii społecznej prowadzące działalność o charakterze ekonomicznym według rodzaju tej działalności

Table 1.5. Social economy entities conducting economic activity by type of this activity

Wyszczególnienie Specifications	Liczba podmiotów Number of entities					
	2019	2021	2023			
	Ogółem Grand total			Organizacje pozarządowe Non- governmental organizations	Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	
				w tys. in thousands		
Ogółem Grand total	29,6	27,1	30,1	28,4	27,6	100,0
Wyłącznie działalność gospodarcza Conducting only economic activity	5,6	6,0	6,0	5,7	4,8	89,3
Wyłącznie odpłatna działalność statutowa Conducting only paid mission-related activity	19,4	17,0	19,1	18,0	18,2	–
Wyłącznie działalność oświatowa Conducting only educational activity	1,8	0,3	0,4	0,4	0,4	–
Wyłącznie działalność kulturowa Conducting only institutionalised cultural activity	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	–
Model mieszany Mixed model	2,7	3,7	4,6	4,3	4,2	10,7

1.4. Zatrudnienie pracowników

1.4. Employment of employees

Jednym z kluczowych warunków możliwości ubiegania się o status przedsiębiorstwa społecznego jest posiadania co najmniej 3 pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub spółdzielczą umowę o pracę.

W 2023 r. podmioty ekonomii społecznej w dużej mierze opierały swoją działalność na bezpłatnej pracy swoich członków i współpracowników. W 2023 r. 62,3 tys. podmiotów nie posiadało płatnego personelu. Co oznacza, że 58,7% korzystało wyłącznie z pracy nieodpłatnej (w formie wolontariatu, tj. pracy społecznej wykonywanej dobrowolnie, nieodpłatnie i w czasie wolnym) – względem 2021 r. odsetek tego typu podmiotów zmalał o 0,5 p. proc. (z 59,8%), natomiast w porównaniu do 2019 r. wskaźnik wzrósł o 4,4 p. proc. (z 54,3%). Drugą co do wielkości grupę stanowiły organizacje zatrudniające wyłącznie w oparciu o umowy cywilnoprawne (26,1%; tj. 27,6 tys.). W porównaniu do 2021 r., odsetek ten wzrósł o 0,6 p. proc. (z 25,5%), a w odniesieniu do 2019 r. zmalał o 3,7 p. proc. (z 29,8%).

Zbiorowość podmiotów, które w 2023 r. zatrudniały co najmniej jedną osobę na podstawie stosunku pracy liczyła 16,2 tys. jednostek i w porównaniu z latami 2021 i 2019, wzrosła o 1,8 tys. Spośród nich 9,2 tys. jednostek zatrudniało przynajmniej 3 osoby. Próg zatrudniania 3 osób przewidziany w ustawie o ekonomii społecznej, w większej części spełniały spółdzielnie (80,5%) niż organizacje pozarządowe (7,8%).

Podobnie, jak w 2021 r. oraz 2019 r. wśród podmiotów korzystających z pracy etatowej dominowały głównie podmioty o liczbie 1–2 pracujących (stanowiły one 6,6% z wszystkich jednostek, przy czym udział pracujących w tych jednostkach wyniósł 4,5% ogółu pracujących). Znaczącą liczbę stanowiły również podmioty zatrudniające 10 i więcej osób (4,4 tys. jednostek, tj. 4,1% organizacji zatrudniających na umowę o pracę).

Tablica 1.6. Podmioty ekonomii społecznej zatrudniające pracowników według liczby pracowników
Table 1.6. Social economy entities employing employees by number of employees

Wyszczególnienie Specifications		Liczba podmiotów Number of entities						
		2019	2021	2023				
		Ogółem Grand total			Organizacje pozarządowe Non- governmental organizations		Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	
w tys. in thousands			w procentach ogólnej liczby danego rodzaju PES in percentage of the total number of a given type of social economy entities					
Ogółem Grand total		14,4	14,4	16,2	15,3	14,4	93,5	
w tym of which	1–2 pracujących 1–2 employees	5,5	5,4	7,0	6,6	6,5	13,0	
	Podmioty zatrudniające co najmniej 3 pracowników Organizations employing at least 3 employees	8,9	9,0	9,2	8,7	7,8	80,5	
	3 pracujących 3 employees	1,4	1,4	1,6	1,5	1,4	7,4	
	4–5 pracujących 4–5 employees	1,6	1,5	1,7	1,6	1,5	13,8	
	6–7 pracujących 6–7 employees	0,9	1,0	0,9	0,8	0,7	14,2	
	8–9 pracujących 8–9 employees	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	7,7	
	10 i więcej pracujących 10 and more employees	4,3	4,5	4,4	4,1	3,7	37,3	

1.5. Reintegracja społeczno-zawodowa

1.5. Social and professional reintegration

Celem działania przedsiębiorstw społecznych może być reintegracja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Jeśli podmiot ekonomii społecznej chce uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego działającego w celu reintegracji to musi spełnić warunek zatrudniania wśród pracowników co najmniej 30% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Do grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zalicza się: bezrobotnych; osoby poszukujące pracy do 30. roku życia lub po ukończeniu 50. roku życia; osoby poszukujące pracy niewykonujące innej pracy zarobkowej; osoby niepełnosprawne; absolwentów centrum integracji społecznej lub klubu integracji społecznej; osoby spełniające kryteria dochodowe umożliwiające przyznanie świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej; osoby uprawnione do specjalnego zasiłku opiekuńczego; osoby usamodzielniane; osoby z zaburzeniami psychicznymi; osoby pozbawione wolności lub zwolnione z zakładów karnych lub opuszczające zakład poprawczy; osoby starsze; uchodźców.

Ogólna zbiorowość podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających zagrożonych wykluczeniem społecznym z co najmniej jednym typem wykluczenia społecznego kształtowała się na poziomie 4,9 tys. podmiotów. Zarówno w odniesieniu do 2021 r., jak i w 2019 r. nastąpił wzrost o 1,4 tys. jednostek. Grupa podmiotów z ponad 30% udziałem osób pracujących – zagrożonych wykluczeniem społecznym wzrosła o 0,6 tys. w porównaniu z latami 2021 oraz 2019 i osiągnęła liczbę 2,6 tys. organizacji. Podmioty te stanowiły 2,4% zbiorowości, przy czym wśród spółdzielni miały wyższy udział niż wśród organizacji pozarządowych (odpowiednio 56,4% i 1,8%).

Tablica 1.7. Podmioty ekonomii społecznej według udziału pracujących zagrożonych wykluczeniem społecznym

Table 1.7. Social economy entities by share of employees at risk of social exclusion

Wyszczególnienie Specifications	Liczba podmiotów Number of entities					
	2019	2021	2023			
	Ogółem Grand total			Organizacje pozarządowe Non- governmental organizations	Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	
				w tys. in thousands		
Ogółem Grand total	3,5	3,5	4,9	4,6	4,0	67,0
1%–29%	1,6	1,6	2,4	2,2	2,1	10,6
SUMA 30% i więcej Total 30% and more	2,0	2,0	2,6	2,4	1,8	56,4
30%–39%	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	3,4
40%–49%	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	2,3
50% i więcej	1,7	1,7	2,2	2,1	1,5	50,7

1.6. Świadczenie usług społecznych⁵

1.6. Providing social services

Drugim celem działania przedsiębiorstw społecznych może być realizacja usług społecznych.

Usługi społeczne służą bezpośredniemu zaspokojeniu ludzkich potrzeb, a ich adresatem są osoby, rodziny lub szersze społeczności. Źródłem ich finansowania i dostarczania mogą być zarówno instytucje publiczne, jak i podmioty niepubliczne, a odbiorcy usług społecznych powinni otrzymywać je bezpłatnie lub za częściową odpłatnością. Wśród analizowanych działalności społecznych wyróżniono dziedziny działalności odpowiadające zakresowi zdefiniowanemu w ustawie o centrach usług społecznych⁶: kulturę i sztukę, sport, turystykę, rekreację, hobby, edukację i wychowanie, ochronę zdrowia, pomoc społeczną i humanitarną, ratownictwo, rynek pracy i aktywizację zawodową, ochronę środowiska, wsparcie organizacji pozarządowych, innych inicjatyw obywatelskich, ekonomii społecznej.

Z uwagi na to, że pojedyncza jednostka może świadczyć usługi w więcej niż jednej dziedzinie, niniejsze opracowanie przygotowano na podstawie informacji określających główne, wskazane przez sam podmiot pole działalności statutowej, na którą wydatkowała najwięcej środków.

⁵ Dane organizacji pozarządowych dotyczą 2018 r., 2020 r. oraz 2022 r.

⁶ Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. 2019 poz. 1818).

W 2023 r. 83,9 tys. podmiotów (79,0%) świadczyło usługi społeczne. Najwięcej organizacji zajmowało się działalnością sportową, turystyczną i rekreacyjną – 29,8 tys. podmiotów, co stanowiło ponad 1/4 wszystkich jednostek (28,1%). Kolejne dwie dziedziny usług – pomoc społeczna i humanitarna, ratownictwo oraz kultura i sztuka – pod względem liczebności liczyły odpowiednio 20,6 tys. (19,4%) i 12,9 tys. (12,2%) jednostek. Najmniej podmiotów świadczyło usługi społeczne w zakresie wsparcia organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich, ekonomii społecznej – 1,8 tys. (1,7%) oraz rynku pracy i aktywizacji zawodowej – 1,1 tys. (1,1%).

Tablica 1.8. Podmioty ekonomii społecznej świadczące usługi społeczne
Table 1.8. Social economy entities providing social services

Wyszczególnienie Specifications		Liczba podmiotów Number of entities					
		2019	2021	2023			
		Ogółem Grand total				Organizacje pozarządowe Non- governmental organizations	Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives
						w tys. in thousands	
Ogółem Grand total		74,3	76,9	83,9	79,0	79,6	23,3
w tym of which	Sport, turystyka, rekreacja, hobby Sports, tourism, recreation, hobbies	27,1	26,7	29,8	28,1	28,4	3,3
	Pomoc społeczna i humanitarna, ratownictwo Social and rescue services	18,8	19,2	20,6	19,4	19,5	8,7
	Kultura i sztuka Culture and arts	10,3	11,2	12,9	12,2	12,3	1,9
	Edukacja i wychowanie Education	8,9	9,9	10,1	9,5	9,5	5,0
	Ochrona zdrowia Health	3,8	4,3	4,2	4,0	4,0	3,5
	Ochrona środowiska Environment	2,7	2,8	3,3	3,1	3,1	0,2
	Wsparcie organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich, ekonomii społecznej Support for non-governmental organizations, citizens' initiatives and social economy	1,4	1,6	1,8	1,7	1,7	–
	Rynek pracy, aktywizacja zawodowa Employment assistance	1,3	1,2	1,1	1,1	1,1	0,7

1.7. Ujęcie łączne

1.7. Joint scope

Omówione w poprzednich podrozdziałach zagadnienia odnosiły się do różnych elementów definicji przedsiębiorstwa społecznego i przedstawione zostały niezależnie od siebie. Poniżej podjęto próbę zaprezentowania ujęcia łącznego, przy spełnianiu kilku warunków jednocześnie, wyodrębniającego zbiorowości potencjalnych przedsiębiorstw społecznych wśród organizacji pozarządowych i spółdzielni.

Spośród 89,6 tys. aktywnych podmiotów, największy udział miały jednostki świadczące usługi społeczne (83,9 tys.). Jednostek prowadzących jedną z form działalności ekonomicznych było 30,1 tys. Organizacji zatrudniających przynajmniej 3 pracowników było zdecydowanie mniej – 9,6 tys., a 2,6 tys. stanowiły takie, które zatrudniały przynajmniej 30% osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Ponadto określono grupy podmiotów, które charakteryzują się cechami przedsiębiorstwa społecznego. Grupa o profilu działalności odpowiadającym przedsiębiorstwu społecznemu zajmujących się reintegracją społeczno-zawodową liczyły 1,3 tys. podmiotów (w tym 0,8 tys. organizacji pozarządowych oraz 0,5 tys. spółdzielni), co stanowiło 1,2% jednostek w 2023 r. Natomiast organizacje odpowiadające przedsiębiorstwu społecznemu świadczące usługi społeczne liczyły 5,3 tys. podmiotów (5,0%), w tym 4,9% organizacji pozarządowych oraz 17,9% spółdzielni.

Tablica 1.9. Podmioty spełniające poszczególne elementy definicji przedsiębiorstw społecznych
Table 1.9. Social economy entities meeting particular conditions of social enterprise definitions

Wyszczególnienie Specifications		Liczba podmiotów Number of entities					
		2019	2021	2023			
		Ogółem Grand total				Organizacje pozarządowe Non- governmental organizations	Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives
						w tys. in thousands	
Podmioty spełniające przynajmniej jeden element definicji PS Entities meeting the elements of the definition of a social enterprise		84,1	83,7	89,6	84,4	84,2	100,0
w tym of which	Działalność ekonomiczna ^a Economic activity ^a	29,6	27,1	30,1	29,0	28,2	100,0
	Zatrudnienie powyżej 3 pracowników Employment of more than 3 employees	8,9	9,0	9,6	9,0	8,2	80,5
	Zatrudnienie co najmniej 30% osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym Employment of at least 30% of people from groups at risk of social exclusion	2,0	2,0	2,6	2,4	1,8	56,4
	Świadczenie usług społecznych ^a Providing social services ^a	74,3	76,9	83,9	79,0	79,6	23,3
	Podmioty spełniające warunki przedsiębiorstw społecznych zajmujących się reintegracją społeczno-zawodową ^b Organizations meeting the conditions of social enterprises dealing with socio-occupational reintegration ^b	1,3	1,1	1,3	1,2	0,7	45,0
Podmioty spełniające warunki przedsiębiorstw społecznych świadczących usługi społeczne ^c Organizations meeting the conditions of social enterprises providing social services ^c		4,5	4,5	5,3	5,0	4,9	17,9

a Dane organizacji pozarządowych dotyczą 2018 r., 2020 r. oraz 2022 r. b Podmioty, które spełniły jednocześnie warunki prowadzenia działalności ekonomicznej, zatrudniają co najmniej 3 pracowników na umowę o pracę lub spółdzielczą umowę o pracę oraz wśród zatrudnionych co najmniej 30% pracowników jest należy do grupy zagrożonych wykluczeniem społecznym. c Podmioty, które spełniły jednocześnie warunki prowadzenia działalności ekonomicznej, zatrudniają co najmniej 3 pracowników na umowę o pracę lub spółdzielczą umowę o pracę oraz świadczą usługi społeczne.

a Data on non-governmental organizations refer to 2018, 2020, and 2022. b Entities that simultaneously meet the conditions for conducting economic activity, employ at least 3 employees under an employment contract or cooperative employment contract, and at least 30% of their employees belong to a group at risk of social exclusion. c Entities that simultaneously meet the conditions for conducting economic activity, employ at least 3 employees under an employment contract or cooperative employment contract, and provide social services.

Po porównaniu zbiorowości potencjalnych przedsiębiorstw społecznych wśród organizacji pozarządowych i spółdzielni z podmiotami, które w 2023 r. posiadały stwierdzony status PS (0,7 tys.), wylania się grupa licząca 5,8 tys. organizacji, które bez specjalnych zmian w zakresie działalności mogłyby taki status otrzymać. Dodatkowo wśród tej zbiorowości znajduje się 1,1 tys. podmiotów, które zarówno świadczą usługi społeczne, jak również zajmują się reintegracją społeczno-zawodową.

Rozdział 2. Reintegracyjne aspekty zatrudnienia

Chapter 2. Reintegration aspects of employment

2.1. Zatrudnienie na umowę o pracę

2.1. Employment on the basis of employment contract

Na koniec 2023 roku 16,2 tys. podmiotów ekonomii społecznej zatrudniało pracowników etatowych, co stanowiło 15,3% wszystkich jednostek tego sektora (w 2021 r. było to odpowiednio 14,4 tys. oraz 14,8%). Zakres wykorzystywania pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę różnił się w zależności od rodzaju podmiotu ekonomii społecznej. Najwyższy udział jednostek korzystających z zatrudnienia etatowego odnotowano wśród przedsiębiorstw społecznych (100,0%), a następnie spółdzielni (93,5%) – przede wszystkim spółdzielni inwalidów i niewidomych (99,0%), a także spółdzielni pracy (96,8%). W przypadku większości organizacji pozarządowych odsetek zatrudniających był dużo niższy – dla stowarzyszeń sportowych, typowych stowarzyszeń i organizacji społecznych, czy fundacji odsetek ten wynosił odpowiednio 10,9%, 16,6% oraz 25,4%. Wyjątek stanowiły społeczne podmioty wyznaniowe, wśród których 81,9% posiadało pracowników etatowych. Z drugiej strony, w przypadku takich jednostek jak OSP, czy koła gospodyń wiejskich personel etatowy posiadały nieliczne podmioty.

Na koniec 2023 r. w podmiotach ekonomii społecznej zatrudnionych na podstawie stosunku pracy było 210,7 tys. osób (207,8 tys. w 2021 r.; wzrost o 1,4%), z czego dla 184,4 tys. osób było to główne miejsce pracy. Większość zatrudnionych pracowało w organizacjach pozarządowych (187,5 tys. osób). W spółdzielniach ekonomii społecznej było z kolei zatrudnionych 23,3 tys. osób. W stosunku do 2021 r., w organizacjach pozarządowych zatrudnienie wzrosło o 6,5 tys. osób, a wśród spółdzielni obniżyło się o 3,6 tys. osób.

W porównaniu z przeciętną liczbą osób pracujących w gospodarce narodowej, zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej na dzień 31 grudnia 2023 r. stanowiło 1,2%, co było wartością niezmienną w porównaniu z 2021 r. W odniesieniu do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w Polsce udział ten wyniósł 1,5%, również bez zmian w porównaniu z 2021 r.⁷

Analizując przeciętną liczbę zatrudnionych osób przypadającą na jeden PES zatrudniający pracowników, można stwierdzić, że była ona bardzo zróżnicowana w zależności od rodzaju podmiotu. Średnio w jednym PES liczba pracujących w ramach stosunku pracy wyniosła 13 osób, o 1 osobę mniej niż w 2021 r. Najwyższą średnią charakteryzowały się spółdzielnie inwalidów i niewidomych (91 osób), a następnie spółdzielnie pracy i społeczne podmioty wyznaniowe (po 29 osób).

O dużym rozwarstwieniu PES pod względem liczby pracujących świadczy również wartość mediany. W zatrudniających organizacjach pozarządowych średnia liczba pracowników etatowych wyniosła 12 osób, podczas gdy mediana była 4-krotnie niższa – 3 osoby. Analogicznie, w spółdzielniach ekonomii społecznej średnia liczba zatrudnionych wyniosła 21 osób, natomiast mediana była 3-krotnie niższa – 7 osób. Organizacje pozarządowe charakteryzują się małą grupą podmiotów bardzo dużych pod względem liczby pracujących, ale za to dużym udziałem jednostek o niskiej liczbie zatrudnionych. W spółdzielniach również widoczne jest wewnętrzne zróżnicowanie. Spółdzielnie socjalne, chociaż jest ich najwięcej, zatrudniają przeciętnie mniej osób niż spółdzielnie pracy czy spółdzielnie inwalidów i niewidomych.

W przedsiębiorstwach społecznych zatrudnionych było 8,6 tys. osób, natomiast w organizacjach pożytku publicznego etatowo pracowało 72,4 tys. osób (w 2021 r. odpowiednio 5,8 tys. i 69,1 tys.). Średnio na jeden z tych podmiotów przypadało odpowiednio 12 i 23 pracowników.

⁷ Pracujący w gospodarce narodowej to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór lub stosunek służbowy), pracodawcy i pracujący na własny rachunek. Natomiast wśród zatrudnionych na podstawie stosunku pracy nie uwzględnia się pracodawców i pracujących na własny rachunek. Więcej o definicjach stosowanych w statystyce rynku pracy: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html> (dostęp 04.09.2025 r.).

Tablica 2.1. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w podmiotach ekonomii społecznej^a
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.

Table 2.1. Employees under employment contract in social economy entities^a
 Status as of 31 December 2023

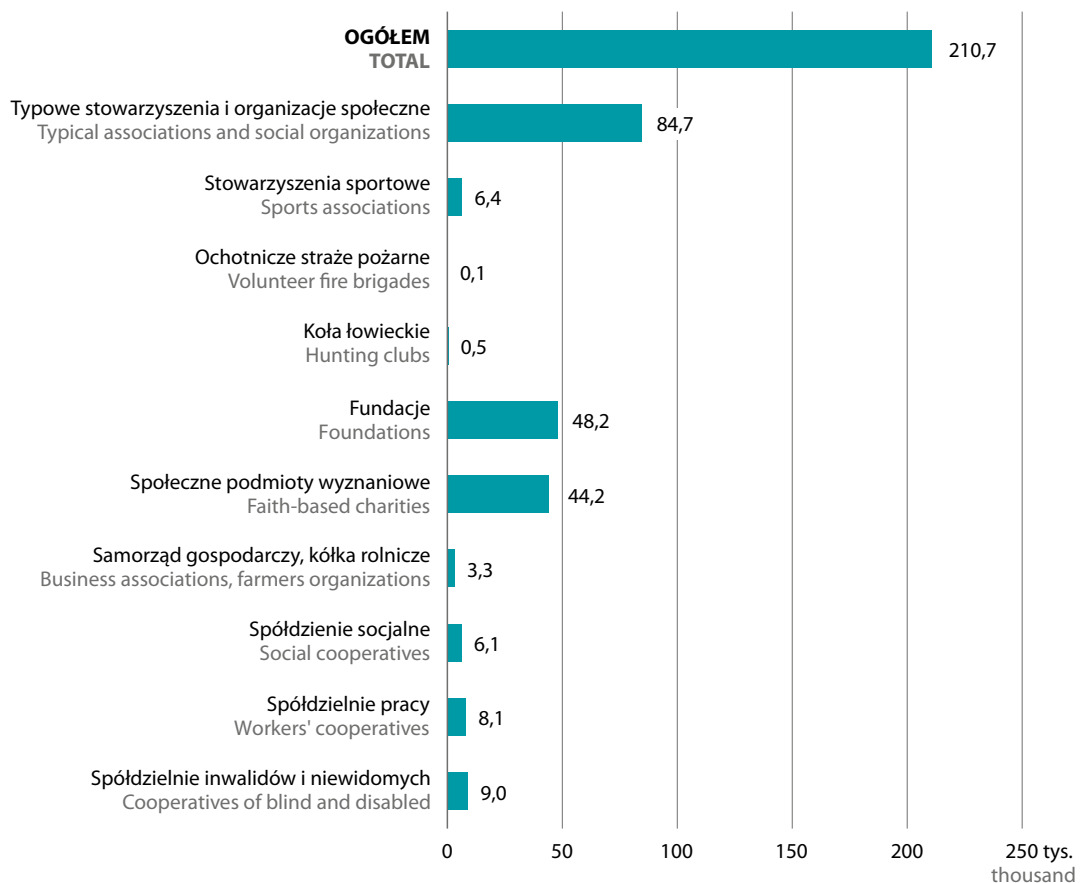
Rodzaj podmiotu Type of entity	w tysiącach in thousands
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	210,7
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	72,4
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	8,6
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	187,5
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	23,3

a Dane nie sumują się do wyższej kategorii ze względu na zaokrąglenia.

a Data is not aggregated to a higher category due to rounding.

Wykres 2.1. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu^{a,b}
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.

Chart 2.1. Employees under employment contract in social economy entities by the type of entity^{a,b}
 Status as of 31 December 2023



a Dane nie zawsze sumują się do wyższej kategorii ze względu na zaokrąglenia. b Koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska.

a Data does not always add up to a higher category due to rounding. b Rural housewives clubs are not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

Wśród podmiotów ekonomii społecznej udział kobiet wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę był wysoki i wyniósł 74,4% (o 1,7 p. proc. więcej niż w 2021 r.). Również w tym przypadku widoczne jest zróżnicowanie w zależności od rodzaju jednostki. Na koniec 2023 roku największy udział kobiet w personelu etatowym odnotowano w kołach gospodyń wiejskich (100,0%), a następnie w społecznych podmiotach wyznaniowych (82,8%). Znacznie rzadziej kobiety były zatrudniane w kołach łowieckich (42,1%), stowarzyszeniach sportowych (43,9%) oraz ochotniczych strażach pożarnych (44,1%), jak również w spółdzielniach pracy (46,1%), czy inwalidów i niewidomych (46,7%).

Tablica 2.2. Zatrudnienie etatowe w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu w 2023 r.
Table 2.2. Persons employed on the basis of employment contract in social economy entities by the type of entity in 2023

Rodzaj podmiotu Type of entity	Odsetek podmiotów, korzystających z pracy etatowej (w %) Percentage of entities benefiting from work of persons employed on the basis of employment contract (in %)	Osoby zatrudnione w ramach umów o pracę według stanu w dniu 31.12.2023 r. Persons employed on the basis of employment contract as of 31.12.2023			
		Ogółem (w tys.) Total (in thousands)	Kobiety (w %) Women (in %)	Średnia Average	Mediana Median
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	15,3	210,7	74,4	13	3
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	32,4	72,4	79,1	23	6
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	100,0	8,6	68,8	12	7
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	14,4	187,5	77,3	12	3
Typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne Typical associations and similar organizations	16,6	84,7	77,4	16	4
Stowarzyszenia sportowe Sports associations	10,9	6,4	43,9	3	2
Ochotnicze straże pożarne Volunteer fire brigades	0,5	0,1	44,1	2	1
Koła łowieckie Hunting clubs	5,8	0,5	42,1	3	1
Fundacje Foundations	25,4	48,2	77,3	9	3
Społeczne podmioty wyznaniowe Faith-based charities	81,9	44,2	82,8	29	16
Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze Business associations, farmers organizations	49,1	3,3	72,2	5	2
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	93,5	23,3	51,0	21	7
Spółdzielnie socjalne Social cooperatives	91,6	6,1	64,0	8	6
Spółdzielnie pracy Workers' cooperatives	96,8	8,1	46,1	29	11
Spółdzielnie inwalidów i niewidomych Cooperatives of blind and disabled	99,0	9,0	46,7	91	60

a Koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte w tablicy ze względu na marginalny charakter zjawiska.

a Rural housewives clubs are not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

2.2. Zatrudnienie pracowników z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

2.2. Employment of employees from groups at risk of social exclusion

Jednym z kluczowych celów ekonomii społecznej jest tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w podmiotach ekonomii społecznej. Niemal co trzeci pracodawca (30,2%; wzrost o 5,8 p. proc. względem 2021 r.) wśród podmiotów ekonomii społecznej zatrudniał osoby, które zostały przyjęte do pracy ze względu na przynależność do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przy czym więcej PES deklarowało zatrudnianie osób ze względu na orzeczoną niepełnosprawność (23,9%), niż osób, które przed zatrudnieniem w podmiocie ekonomii społecznej zarejestrowane były w urzędzie pracy jako bezrobotni (7,5%) lub były narażone na wykluczenie społeczne w inny sposób (3,3%).

Wśród organizacji pozarządowych odsetek podmiotów zatrudniających osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym wyniósł 27,1%, co oznaczało wzrost o 7,4% w porównaniu z 2021 r. Częściej niż przeciętnie z pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym korzystały organizacje pożytku publicznego (39,8%), czy społeczne podmioty wyznaniowe (33,1%), a także fundacje (31,4%) i typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne (29,8%).

Wśród spółdzielni udział jednostek zatrudniających osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym był wyższy w 2023 r. i wyniósł 71,6% (75,9% w 2021 r.). Wszystkie spółdzielnie inwalidów i niewidomych zatrudniały takie osoby, co wynika z ich charakteru działalności, ukierunkowanej na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Pracowników z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym posiadała również znacząca większość spółdzielni socjalnych (86,9%). W przypadku tych podmiotów 44,6% zatrudniało osoby bezrobotne, a 44,4% osoby z niepełnosprawnościami. Relatywnie wysoki był też udział spółdzielni socjalnych zatrudniających osoby ze względu na inne podstawy wykluczenia (29,3%). Spośród badanych rodzajów spółdzielni, spółdzielnie pracy stosunkowo rzadko zatrudniały osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym – 21,1%.

Tablica 2.3. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby narażone na wykluczenie społeczne^{a, b}
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.

Table 2.3. Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion^{a, b}
 Status as of 31 December 2023

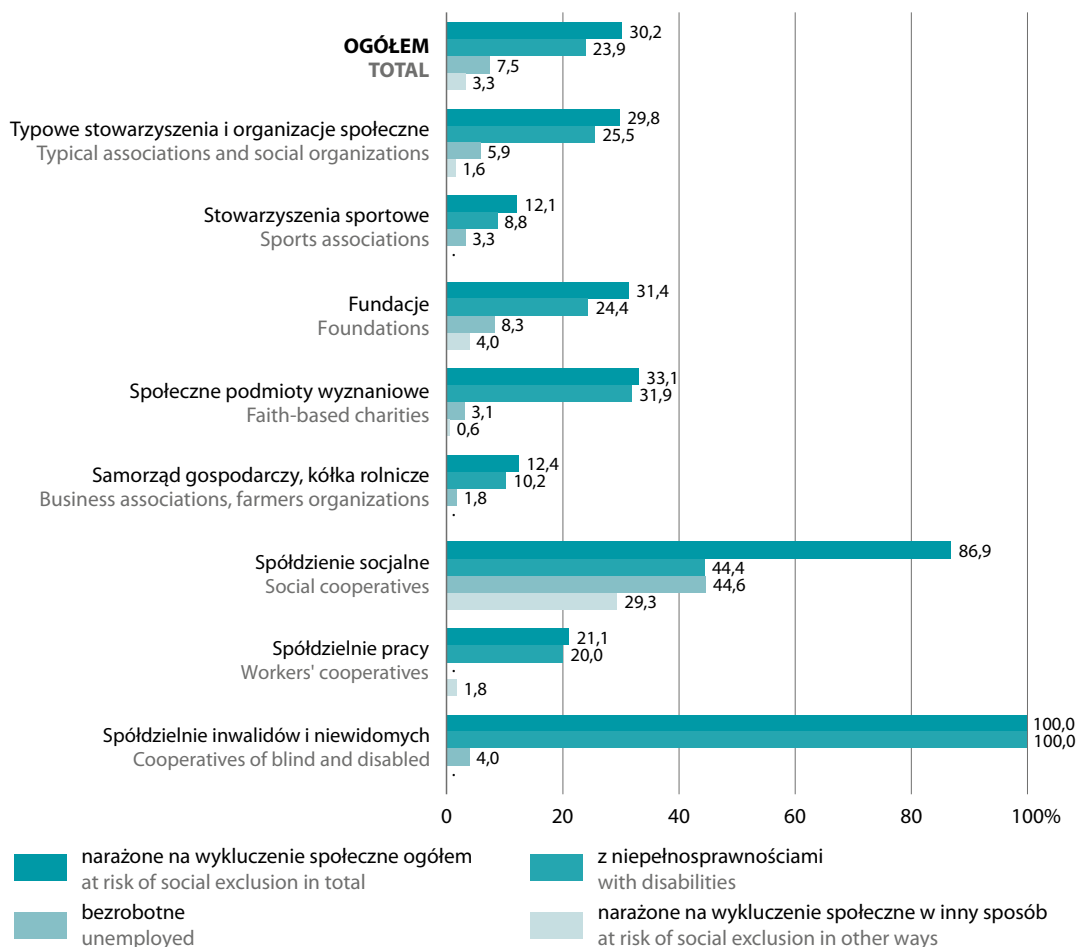
Rodzaj podmiotu Type of entity	narażone na wykluczenie społeczne ogółem at risk of social exclusion in total	z niepełnospraw- nościami with disabilities	bezrobotne unemployed	narażone na wykluczenie społeczne w inny sposób at risk of social exclusion in other ways
	w procentach in percentage			
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	30,2	23,9	7,5	3,3
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	39,8	36,5	6,1	2,3
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	90,8	55,6	52,6	31,0
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	27,1	22,5	5,8	2,0
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	71,6	43,2	30,1	19,9

a Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę. b Dane nie sumują się do kategorii ogółem ze względu na możliwość zatrudniania przez podmioty osób spośród więcej niż jednej kategorii wykluczenia społecznego.

a The basis for calculating percentages were social economy entities employing under employment contracts. b Data do not sum to the total category due to the possibility that entities may employ people from more than one social exclusion category.

Wykres 2.2. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby narażone na wykluczenie społeczne według rodzaju podmiotu^{a, b, c}
Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.

Chart 2.2. Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion by the type of entity^{a, b, c}
 Status as of 31 December 2023



a Ochotnicze straże pożarne, kółka łowieckie oraz kółka gospodyń wiejskich nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska. b Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę. c Dane nie sumują się do kategorii ogółem ze względu na możliwość zatrudniania przez podmioty osób spośród więcej niż jednej kategorii wykluczenia społecznego.

a Volunteer fire brigades, hunting clubs and rural housewives clubs are not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon. b The basis for calculating the percentages was social economy entities employing people on the basis of employment contracts. c The data does not add up to the total category due to the possibility of entities employing people from more than one category of social exclusion.

Łącznie we wszystkich podmiotach ekonomii społecznej na koniec 2023 r. w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 27,2 tys. osób narażonych na wykluczenie społeczne, co stanowiło 12,9% ogółu zatrudnionych (w 2021 r. było to odpowiednio 25,9 tys. osób i 12,4%). Średnio w jednym PES liczba pracujących z grupy wykluczenia społecznego wyniosła 6 osób, jednak w połowie podmiotów ekonomii społecznej były to nie więcej niż 2 osoby.

W organizacjach pozarządowych zatrudniano łącznie 16,2 tys. osób (o 3,5 tys. osób więcej niż w 2021 r.) ze względu na zagrożenie wykluczeniem społecznym, co stanowiło 8,7% ogółu zatrudnionych w organizacjach. Rozpatrując przeciętną liczbę zatrudnionych osób narażonych na wykluczenie społeczne przypadającą na jedną organizację zatrudniającą pracowników, można stwierdzić, że była ona dość jednorodna. Relatywnie wysoką przeciętną w tym zakresie charakteryzowały się organizacje pożytku publicznego (7 osób), a następnie typowe stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne (5 osób).

Istotna część osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym była zatrudniona w spółdzielniach (11,0 tys. osób; 13,2 tys. osób w 2021 r.), z czego największa część w spółdzielniach inwalidów i niewidomych (6,5 tys. osób), a następnie w spółdzielniach socjalnych (3,7 tys.). Ponadto w przypadku spółdzielni inwalidów i niewidomych osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym stanowiły 71,9% ogółu zatrudnionych w tych podmiotach – przeciętnie było to 65 osób, a w połowie z nich nie więcej niż 44 osoby. W przypadku spółdzielni socjalnych zatrudnione osoby ze względu na zagrożenie wykluczeniem społecznym stanowiły 61,0% pracujących. Przeciętnie było to 6 osób na jedną spółdzielnię socjalną, a mediana wyniosła 4 osoby.

W ramach przedsiębiorstw społecznych, które w 90,8% deklarowały zatrudnianie etatowe osób zagrożonych wykluczeniem społecznym pracowało 4,7 tys. takich osób (3,4 tys. osób w 2021 r.), czyli 17,1% ogółu pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym ze wszystkich PES. Średnio w jednym przedsiębiorstwie społecznym pracowało 7 osób z tej grupy, a mediana wyniosła 5 osób.

Tablica 2.4. Zatrudnienie etatowe w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu w 2023 r. Stan w dniu 31 grudnia 2023 r.

Table 2.4. Persons employed on the basis of employment contract in social economy entities by the type of entity in 2023
Status as of 31 December 2023

Rodzaj podmiotu Type of entity	Osoby narażone na wykluczenie społeczne zatrudnione w ramach umów o pracę według stanu w dniu 31.12.2023 r. Persons at risk of social exclusion employed on the basis of employment contract as of 31.12.2023 r.				
	Ogółem Total		w tym kobiety (w procentach) of which women (in percentage)	Średnia Average	Mediana Median
	w tys. in thousands	w procentach in percentage			
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	27,2	12,9	58,1	6	2
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	8,7	12,0	59,1	7	2
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	4,7	54,1	62,2	7	5
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	16,2	8,7	63,0	4	1
Typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne Typical associations and similar organizations	7,9	9,3	60,8	5	1
Stowarzyszenia sportowe Sports associations	0,5	7,7	44,4	2	1
Fundacje Foundations	5,8	12,1	64,8	4	2
Spółeczne podmioty wyznaniowe Faith-based charities	1,9	4,2	70,8	4	1
Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze Business associations, farmers organizations	0,1	4,3	69,5	2	1

a Ochotnicze stráže pożarne, koła łowieckie oraz koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte w tablicy ze względu na marginalny charakter zjawiska.

a Volunteer fire brigades, hunting clubs and rural housewives clubs are not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

Tablica 2.4. Zatrudnienie etatowe w podmiotach ekonomii społecznej według rodzaju podmiotu w 2023 r. Stan w dniu 31 grudnia 2023 r. (dok.)

Table 2.4. Persons employed on the basis of employment contract in social economy entities by the type of entity in 2023
Status as of 31 December 2023 (cont.)

Rodzaj podmiotu Type of entity	Osoby narażone na wykluczenie społeczne zatrudnione w ramach umów o pracę według stanu w dniu 31.12.2023 r. Persons at risk of social exclusion employed on the basis of employment contract as of 31.12.2023 r.				
	Ogółem Total		w tym kobiety (w procentach) o which women (in percentage)	Średnia Average	Mediana Median
	w tys. in thousands	w procentach in percentage			
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	11,0	47,1	51,0	14	5
Spółdzielnie socjalne Social cooperatives	3,7	61,0	60,3	6	4
Spółdzielnie pracy Workers' cooperatives	0,8	9,3	48,3	13	3
Spółdzielnie inwalidów i niewidomych Cooperatives of blind and disabled	6,5	71,9	45,9	65	44

a Ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie oraz koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte w tablicy ze względu na marginalny charakter zjawiska.

a Volunteer fire brigades, hunting clubs and rural housewives clubs are not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

Podmioty ekonomii społecznej, które zatrudniały osoby ze względu na przynależność do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, w 48,0% korzystały z współfinansowania kosztów pracy takich pracowników za grudzień 2023 r. Stanowiło to spadek o 12,0 p. proc. względem 2021 r.

Z dofinansowania zatrudnienia osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym korzystało 45,6% organizacji pozarządowych zatrudniających takie osoby. Najczęściej było to dofinansowanie do wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością lub bezrobotnej po 50 r.ż. (66,1% korzystających organizacji), a w dalszej kolejności zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody i ubezpieczenia społeczne bezrobotnego skierowanego do robót publicznych lub prac interwencyjnych (15,3%) lub wsparcie pomostowe w związku z utworzeniem miejsca pracy w przedsiębiorstwie społecznym (13,1%).

W przypadku spółdzielni odsetek korzystających z dofinansowania zatrudnienia osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym był wyższy niż wśród organizacji pozarządowych – wyniósł 60,1%. Najczęściej korzystano z dofinansowania do wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością, poszukującej pracy lub bezrobotnej (67,0% korzystających spółdzielni). W dalszej kolejności dofinansowanie wykorzystywano do pokrycia części kosztów składek na ubezpieczenie społeczne (18,3%) oraz wsparcia pomostowego w związku z utworzeniem miejsca pracy w przedsiębiorstwie społecznym (10,6%).

Tablica 2.5. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, korzystających z współfinansowania kosztów pracy ze środków publicznych za grudzień 2023 r.^a

Table 2.5. Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion benefiting from co-financing of labour costs from public funds for December 2023^a

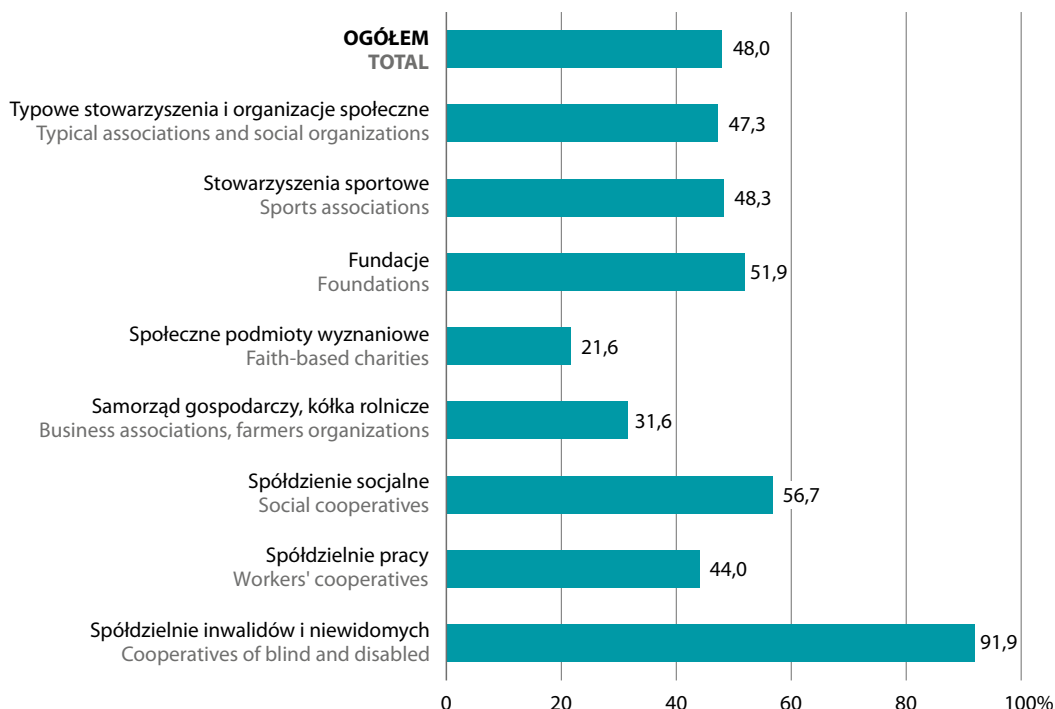
Rodzaj podmiotu Type of entity	w procentach in percentage
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	48,0
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	51,9
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	69,8
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	45,6
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	60,1

^a Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające osoby przynależące do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

^a The basis for calculating the percentages was provided by social economy entities employing persons belonging to groups at risk of social exclusion.

Wykres 2.3. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, korzystających z współfinansowania kosztów pracy ze środków publicznych za grudzień 2023 r., według rodzaju podmiotu^{a, b}

Chart 2.3. Percentage of social economy entities employing persons at risk of social exclusion benefiting from co-financing of labour costs from public funds for December 2023, by the type of entity^{a, b}



a Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające osoby przynależące do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. b Ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie oraz koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska.

a The basis for calculating the percentages was provided by social economy entities employing people belonging to groups at risk of social exclusion. b Volunteer fire brigades, hunting clubs, and rural housewives clubs were not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

W 2023 r. 1,0% podmiotów ekonomii społecznej przyjęło do pracy łącznie ponad 0,5 tys. osób po zakończeniu udziału w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej (centrach integracji społecznej, klubach integracji społecznej, warsztatach terapii zajęciowej lub zakładach aktywności zawodowej). Wynik ten był o 0,1 p. proc. mniejszy w porównaniu z 2021 r.

Wśród organizacji pozarządowych 0,7% zatrudniało osoby po jednostkach reintegracyjnych (0,4 tys. osób). W przypadku spółdzielni takich pracowników zatrudniały głównie spółdzielnie socjalne (8,7% zatrudniających na umowę o pracę) i było to 0,1 tys. osób.

Na tle ogółu wyróżniały się przedsiębiorstwa społeczne – 7,6% z nich zatrudniało w 2023 r. 0,1 tys. osób po zakończeniu udziału w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej.

Tablica 2.6. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby po zakończeniu udziału w zajęciach w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej w 2023 r.^a

Table 2.6. Percentage of social economy entities employing persons after completing participation in social and professional reintegration units in 2023^a

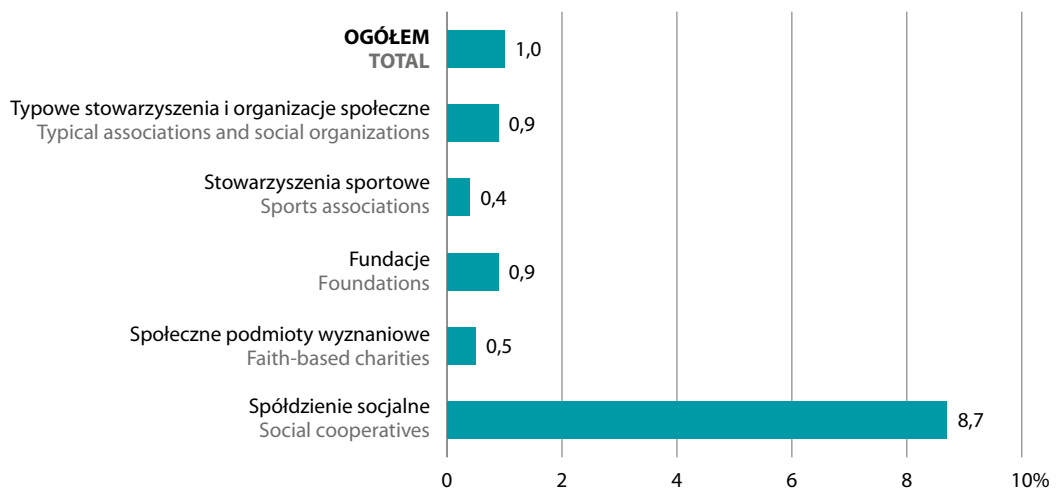
Rodzaj podmiotu Type of entity	w procentach in percentage
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	1,0
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	1,7
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	7,6
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	0,7
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	4,8

a Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę.

a The basis for calculating the percentages was social economy entities employing people under employment contracts.

Wykres 2.4. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej zatrudniających osoby po zakończeniu udziału w zajęciach w jednostkach reintegracji społeczno-zawodowej według rodzaju podmiotu w 2023 r.^{a, b}

Chart 2.4. Percentage of social economy entities employing persons after completing participation in social and professional reintegration units by the type of entity in 2023^{a, b}



a Ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie, koła gospodyń wiejskich, samorząd gospodarczy, kółka rolnicze, spółdzielnie pracy oraz spółdzielnie inwalidów i niewidomych nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska. b Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę.

a Volunteer fire brigades, hunting clubs, rural housewives clubs, economic self-government, agricultural clubs, labour cooperatives, and cooperatives for the disabled and blind were not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon. b The basis for calculating the percentages was provided by social economy entities employing people on the basis of employment contracts.

2.3. Prowadzenie działań z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej wśród pracowników

2.3. Conducting social or professional reintegration activities among employees

Działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej na rzecz pracowników prowadziło w 2023 r. 8,0% zatrudniających podmiotów ekonomii społecznej, z czego 4,9% organizacji pozarządowych i 49,2% spółdzielni (odpowiednio 7,2%, 3,6% oraz 45,9% w 2021 r.).

W grupie spółdzielni najwyższy udział prowadzących na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej odnotowano wśród spółdzielni inwalidów i niewidomych (75,8%), a następnie spółdzielni socjalnych (59,6%). Wśród organizacji pozarządowych najwyższy udział wystąpił w fundacjach – 8,0%. Działania takie prowadziła ponad połowa przedsiębiorstw społecznych (63,3%).

Tablica 2.7. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej prowadzących na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej w 2023 r.^a

Table 2.7. Percentage of social economy entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees in 2023^a

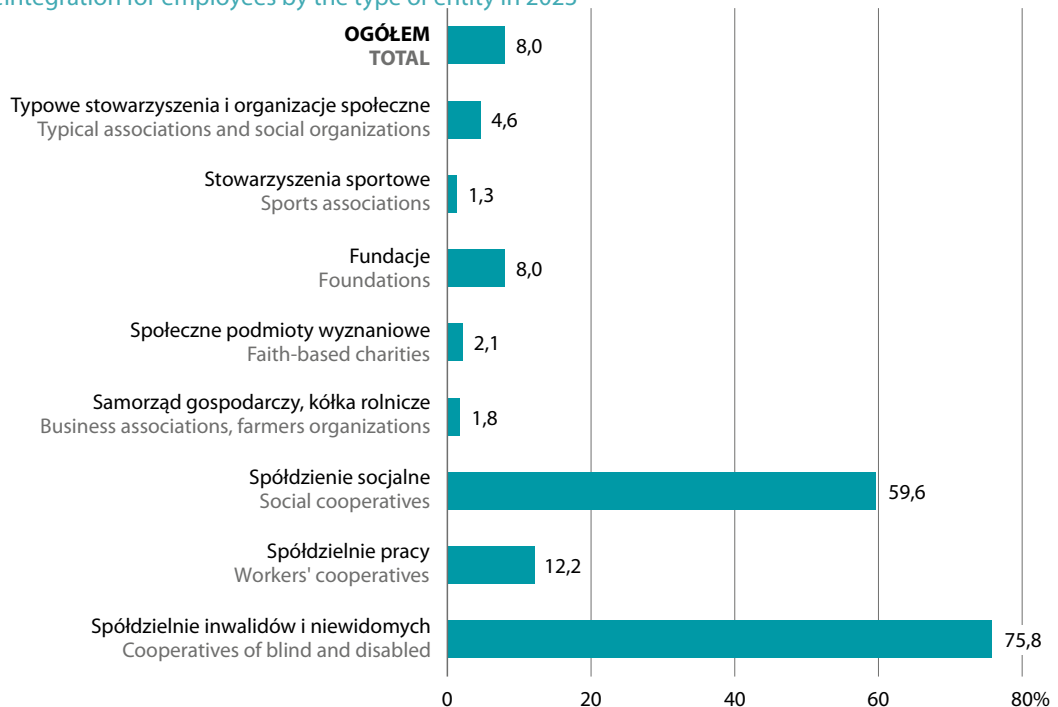
Rodzaj podmiotu Type of entity	w procentach in percentage
OGÓŁEM, w tym: TOTAL, of which:	8,0
organizacje pożytku publicznego public benefit organizations	5,3
przedsiębiorstwa społeczne social enterprises	63,3
Organizacje pozarządowe Non-governmental organizations	4,9
Spółdzielnie ekonomii społecznej Social economy cooperatives	49,2

^a Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę.

^a The basis for calculating the percentages was social economy entities employing people under employment contracts.

Wykres 2.5. Odsetek podmiotów ekonomii społecznej prowadzących na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej według rodzaju podmiotu w 2023 r.^{a, b}

Chart 2.5. Percentage of social economy entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees by the type of entity in 2023^{a, b}



a Ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie oraz koła gospodyń wiejskich nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska. b Podstawę do obliczenia procentów stanowiły podmioty ekonomii społecznej zatrudniające na umowę o pracę.

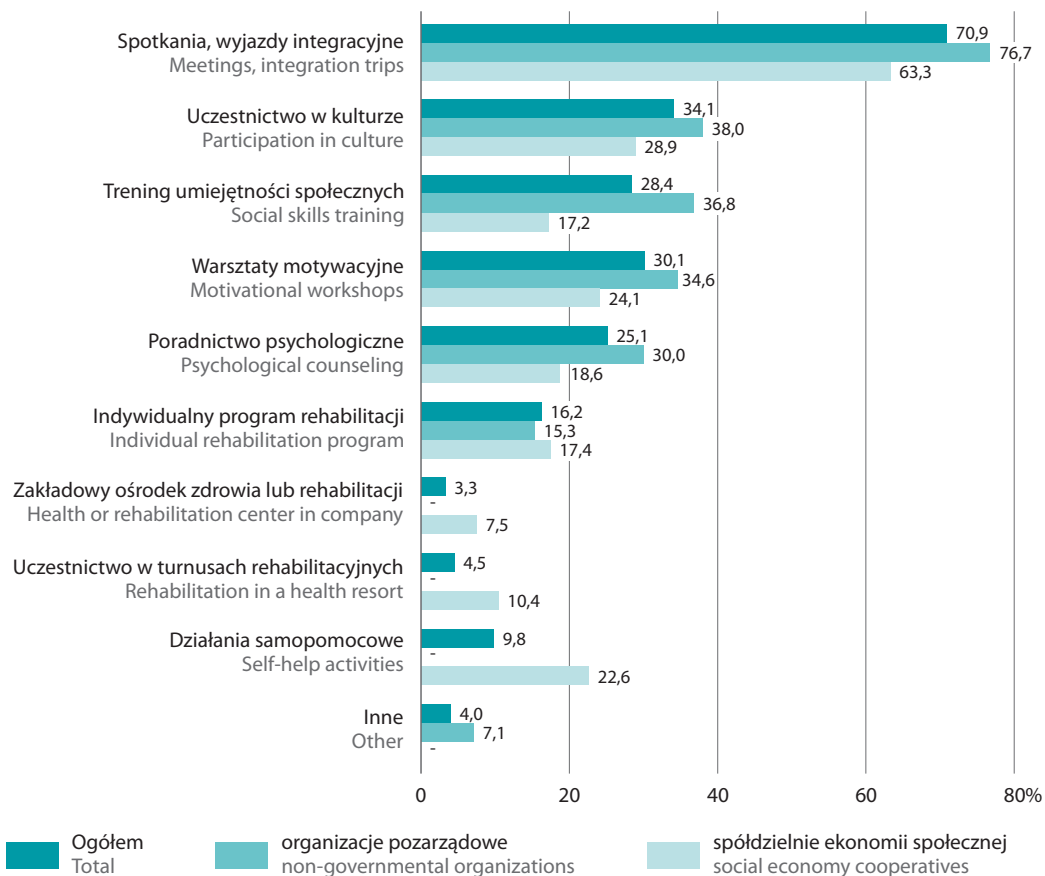
a Volunteer fire departments, hunting clubs, and rural housewives' clubs were not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon. b The basis for calculating the percentages was social economy entities employing people on the basis of employment contracts.

W ramach działań z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej pracownicy korzystali głównie ze spotkań i wyjazdów integracyjnych (76,7% organizacji pozarządowych i 63,3% spółdzielni) lub uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych (odpowiednio 38,0% i 28,9%).

W zakresie reintegracji społecznej lub zawodowej wyróżniały się, ze względu na swój profil działalności, spółdzielnie inwalidów i niewidomych. W ramach tego typu aktywności oferowały one indywidualne programy rehabilitacji (84,0%), turnusy rehabilitacyjne (60,0%) oraz zakładowe ośrodki zdrowia lub rehabilitacji (40,0%). Z kolei spółdzielnie socjalne i spółdzielnie pracy oferowały swoim pracownikom głównie spotkania, wyjazdy integracyjne (odpowiednio 69,3% i 61,6%), a następnie uczestnictwo w kulturze (33,1% i 23,6%).

Wykres 2.6. Podmioty prowadzące na rzecz pracowników działania z zakresu reintegracji społecznej lub zawodowej według rodzaju działań w 2023 r.

Chart 2.6. Entities carried out activities in the field of social or professional reintegration for employees by the type of activity in 2023



Część 2. Zarządzanie w organizacjach pozarządowych

Part 2. Management in non-governmental organizations

Rozdział 3. Planowanie działań i finansowe aspekty zarządzania

Chapter 3. Activities planning and financial aspects of management

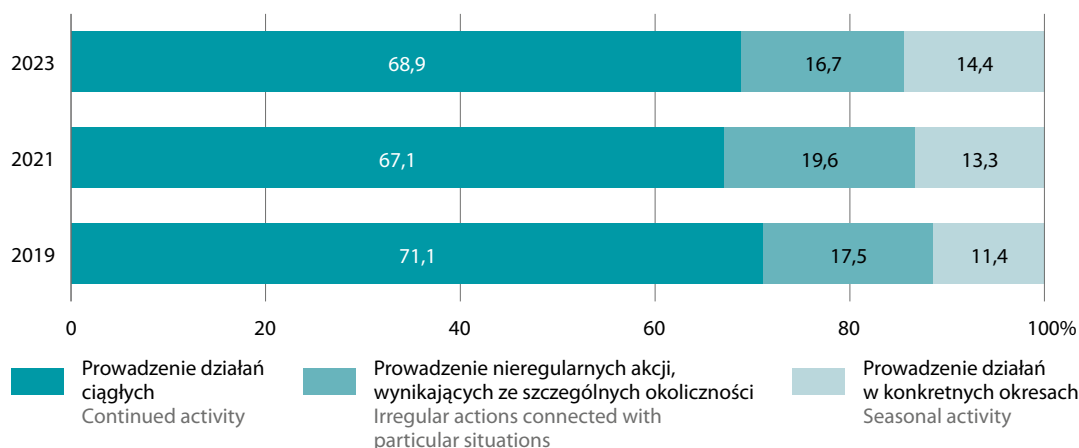
3.1. Sposób prowadzenia działalności

3.1. Way of activity conducting

Organizacje pozarządowe realizują cele statutowe w oparciu o prowadzenie działań ciągłych, nieregularnych akcji, bądź działalność w konkretnych okresach roku. W 2023 r. większość organizacji pozarządowych (68,9%; 72,3 tys.) prowadziła regularnie i nieprzerwanie działalność statutową. Było to o 1,8 p. proc. więcej niż w 2021 r. Znacznie mniej, bo 16,7% (17,6 tys.) podmiotów prowadziło nieregularne akcje, wynikające ze szczególnych okoliczności (np. usuwanie skutków klęsk żywiołowych), natomiast 14,4% (15,1 tys.) organizacji działało jedynie w konkretnych okresach roku (np. święta, ferie).

Wykres 3.1. Organizacje pozarządowe według sposobu działania

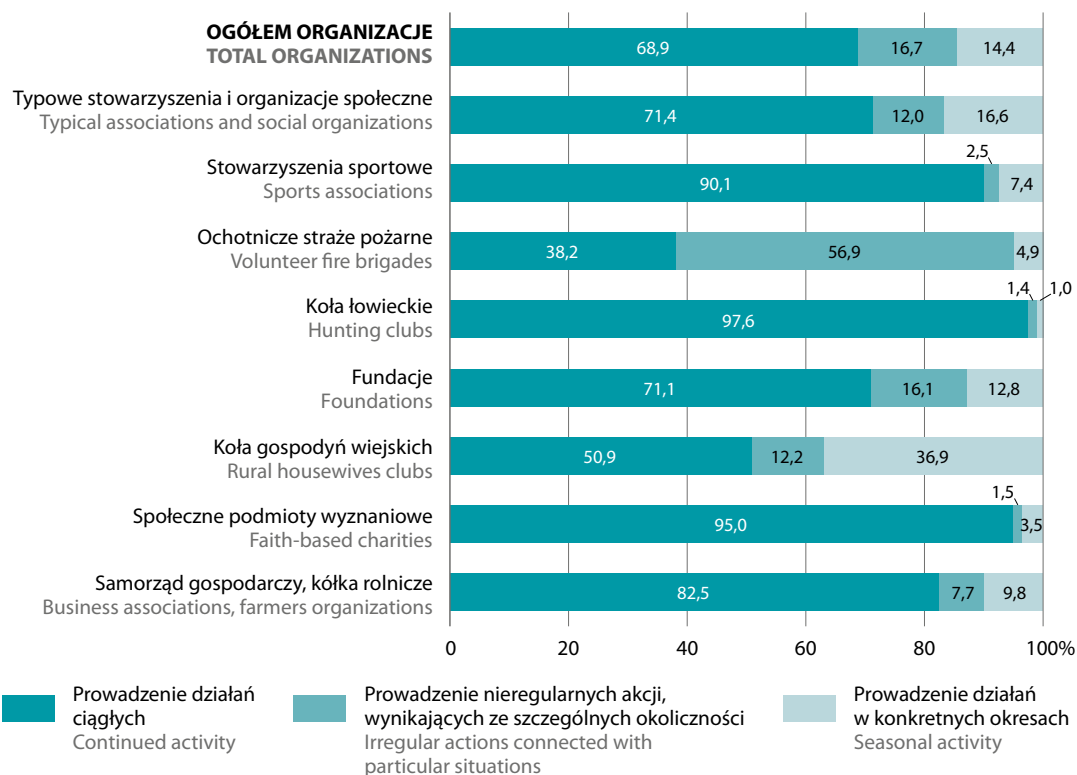
Chart 3.1. Non-governmental organizations by way of activity



Stałe prowadzenie działalności typowe było dla niemal wszystkich kół łowieckich (97,6%) oraz społecznych podmiotów wyznaniowych (95,0%). Prowadzenie nieregularnych akcji, wynikających ze szczególnych okoliczności charakteryzowało ochotnicze straże pożarne (56,9%), natomiast działania prowadzone tylko w konkretnych okresach roku były charakterystyczne dla kół gospodyń wiejskich (36,9%). Najwyższy odsetek prowadzenia działań ciągłych wystąpił wśród organizacji pożytku publicznego (81,8%).

Działalnością prowadzoną stale charakteryzowały się głównie jednostki zajmujące się sprawami zawodowymi, pracowniczymi i branżowymi oraz rynkiem pracy i aktywizacją zawodową (po 83,6%). Z kolei wysoki odsetek organizacji prowadzących działalność w formie nieregularnych akcji wynikających ze szczególnych okoliczności wystąpił w przypadku ratownictwa (56,3%). Działalność w okresach świątecznych prowadziły głównie organizacje podejmujące inicjatywy związane z rozwojem lokalnym w wymiarze społecznym i ekonomicznym (32,3%).

Wykres 3.2. Organizacje pozarządowe według sposobu działania i rodzaju organizacji w 2023 r.
Chart 3.2. Non-governmental organizations by way of activity and type of organization in 2023



Prawie wszystkie podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób na podstawie umowy o pracę lub o przychodach przekraczających 1 mln zł prowadziły działania ciągłe (odpowiednio 98,9% i 92,2%). Działania nieregularne wynikające ze szczególnych okoliczności prowadziły zazwyczaj organizacje prowadzące wyłącznie nieodpłatną działalność statutową (18,2%).

3.2. Działanie zgodnie z dokumentem strategicznym

3.2. Activity based on strategic document

Podstawowym dokumentem, na podstawie którego działają organizacje pozarządowe jest statut, a konieczność jego posiadania wynika z ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach i ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach. Statut określa m.in. misję oraz ogólne zasady działania organizacji, jednak strategię i cele średniookresowe nie są w nim definiowane.

W 2023 r. zdecydowana większość organizacji (91,6%) prowadziła działalność w oparciu o statut, natomiast jedynie 8,4% organizacji (8,8 tys.) realizowało swoje działania zgodnie z dokumentem innym niż statut, określającym cele i zadania organizacji w perspektywie dłuższej niż jeden rok. W 2023 r. odsetek organizacji, których więcej niż 75% działań było zgodnych z dokumentem strategicznym wyniósł 64,4% i było to więcej w porównaniu z 2021 r. o 1,8 p. proc.

Tablica 3.1. Organizacje pozarządowe, które stosowały dokument strategiczny
 Table 3.1. Non-governmental organizations which used a strategic document

Rodzaje podmiotów Types of entities	2019	2021	2023
	w procentach in percentage		
Organizacje, które posiadały dokument strategiczny Organizations which used a strategic document	9,8	7,9	8,4
Organizacje, w których więcej niż 75% działań było zgodnych z dokumentem strategicznym Organizations in which more than 75% of activities were in accordance with a strategic document	67,1	62,6	64,4

Posługiwanie się wieloletnim dokumentem strategicznym w 2023 r. deklarowały przede wszystkim koła łowieckie (23,3%), najniższy odsetek wystąpił wśród kół gospodyń wiejskich (2,1%). W 2023 r. 64,4% jednostek zadeklarowało, że więcej niż 3/4 zrealizowanych przez nie działań było zgodnych z celami i zadaniami zaplanowanymi w dokumencie strategicznym, a 23,7%, że więcej niż połowa, ale mniej niż 3/4. Z kolei nie więcej niż 1/4 zrealizowanych działań zaplanowanych w dokumencie strategicznym wystąpiła wśród 4,3% jednostek stosujących taki dokument. Wśród organizacji pożytku publicznego 12,1% posiadało dokument strategiczny, a 70,6% z nich zaznaczyło zgodność części działań z takim dokumentem w przedziale 76–100%.

Znaczną zgodnością zrealizowanych działań (powyżej 3/4) z celami i zadaniami zaplanowanymi w dokumencie strategicznym charakteryzowały się szczególnie koła łowieckie. Poza łowiectwem, wysoki odsetek organizacji posiadających dokument o charakterze strategicznym występował także wśród organizacji działających w obszarze wsparcia dla instytucji, organizacji pozarządowych, inicjatyw obywatelskich (18,5%). Najniższy odsetek organizacji stosujących dokument strategiczny wystąpił w dziedzinie sportu, turystyki, rekreacji i hobby (6,0%).

Tablica 3.2. Organizacje pozarządowe, które stosowały dokument strategiczny według rodzaju organizacji w 2023 r.

Table 3.2. Non-governmental organizations which used a strategic document by type of organization in 2023

Wyszczególnienie Specification	Organizacje, które posiadały dokument strategiczny Organizations which used a strategic document	Organizacje, w których więcej niż 75% działań było zgodnych z dokumentem strategicznym Organizations in which more than 75% of activities were in accordance with a strategic document
	w procentach in percentage	
OGÓŁEM ORGANIZACJE TOTAL ORGANIZATIONS	8,4	64,4
Typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne Typical associations and social organizations	9,8	64,8
Stowarzyszenia sportowe Sport associations	5,9	69,5
Ochotnicze straże pożarne Volunteer fire brigades	7,0	48,3
Koła łowieckie Hunting clubs	23,3	86,0
Fundacje Foundations	11,7	64,2
Koła gospodyń wiejskich Rural housewives' clubs	2,1	48,0
Społeczne podmioty wyznaniowe Faith-based charities	9,8	79,1
Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze Business associations, farmers organizations	8,5	59,0

Niski odsetek organizacji prowadzących działalność na podstawie dokumentu strategicznego występował wśród podmiotów nieposiadających płatnego personelu (5,6%), czy zatrudniających wyłącznie na umowy cywilnoprawne (9,9%). Wyższy odsetek organizacji działających na podstawie dokumentu strategicznego charakteryzował organizacje zatrudniające pracowników etatowych – przy zatrudnieniu do 5 pracowników wyniósł 16,5%, a powyżej 5 pracowników – 19,2%.

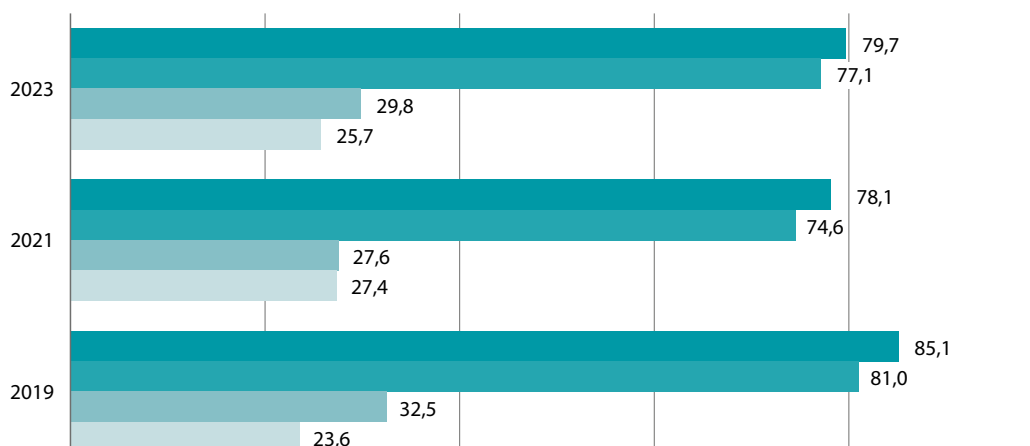
3.3. Konsultowanie projektów podejmowanych działań

3.3. Consultation of projects of undertaken activities

W 2023 r. 8 na 10 (77,1%) organizacji konsultowało plany działań ze swoimi członkami. W 2023 r. zaobserwowano wzrost praktykowania konsultacji planowanych działań (o 1,6 p. proc. w porównaniu z 2021 r.).

Wykres 3.3. Organizacje pozarządowe konsultujące projekty podejmowanych działań według grup, z którymi konsultowały się

Chart 3.3. Non-governmental organizations which consulted projects of undertaken activities by groups with which consultation were taken



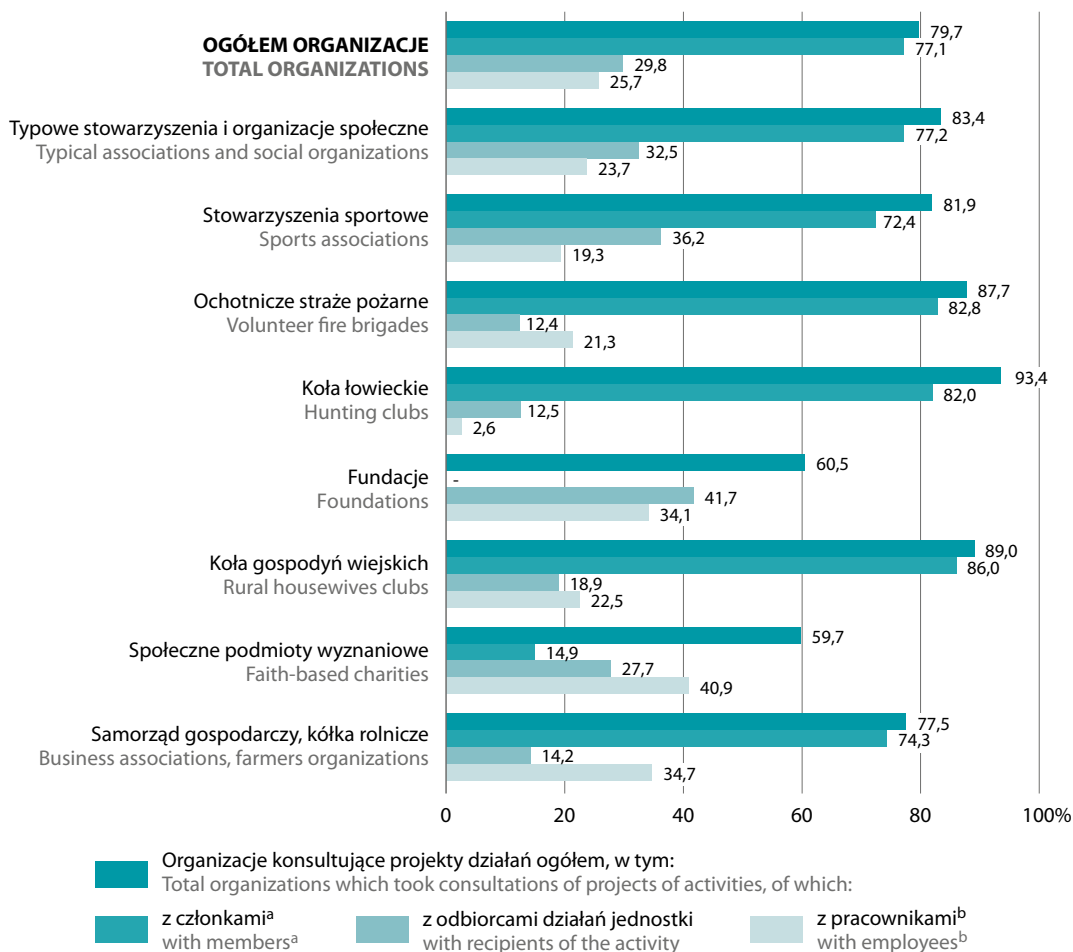
a Procenty liczone dla organizacji członkowskich. b Procenty liczone dla organizacji zatrudniających płatny personel.

a Percentage calculated for organizations having members. b Percentage calculated for organizations having employees.

Najwyższy odsetek organizacji, których członkowie konsultowali działania organizacji wystąpił wśród kół gospodyń wiejskich (86,0%), najniższy wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (14,9%). Konsultacje prowadzone z odbiorcami działań organizacji występowały wśród 29,8% podmiotów. Najwyższy odsetek organizacji, które konsultowały działania ze swoimi odbiorcami wystąpił wśród organizacji pożytku publicznego (42,6%). Konsultowanie działalności z pracownikami organizacji, w których byli zatrudnieni dotyczyło mniejszego odsetka podmiotów – 25,7% organizacji zatrudniających pracowników konsultowało swoje działania właśnie z nimi, przy czym najwyższy odsetek korzystających z takich konsultacji charakteryzował społeczne podmioty wyznaniowe (40,9%).

Wykres 3.4. Organizacje pozarządowe konsultujące projekty podejmowanych działań według grup, z którymi konsultowały się w 2023 r. oraz rodzaju organizacji

Chart 3.4. Non-governmental organizations which consulted projects of undertaken activities by groups with which consultation were taken in 2023 and by type of organization



a Procenty liczone dla organizacji członkowskich. b Procenty liczone dla organizacji zatrudniających płatny personel.

a Percentage calculated for organizations having members. b Percentage calculated for organizations having employees.

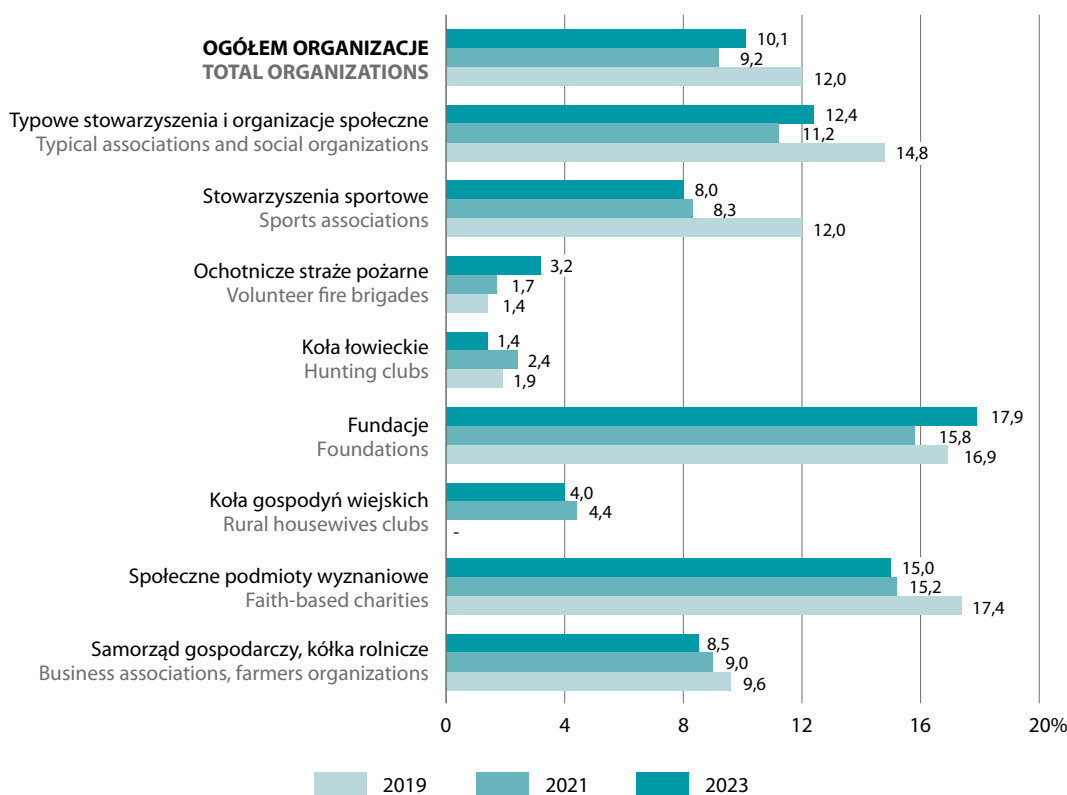
3.4. Analizowanie potrzeb odbiorców

3.4. Needs of beneficiaries analyzing

W 2023 r. 10,1% (10,6 tys.) organizacji pozarządowych sporządzało analizę potrzeb osób lub grup, na rzecz których działało. Odsetek takich organizacji zwiększył się o 0,9 p. proc. w porównaniu z 2021 r. Najwyższy odsetek organizacji dokonujących analizy potrzeb odbiorców występował wśród fundacji (17,9%), najniższy wśród kół łowieckich (1,4%).

Wykres 3.5. Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według rodzaju organizacji

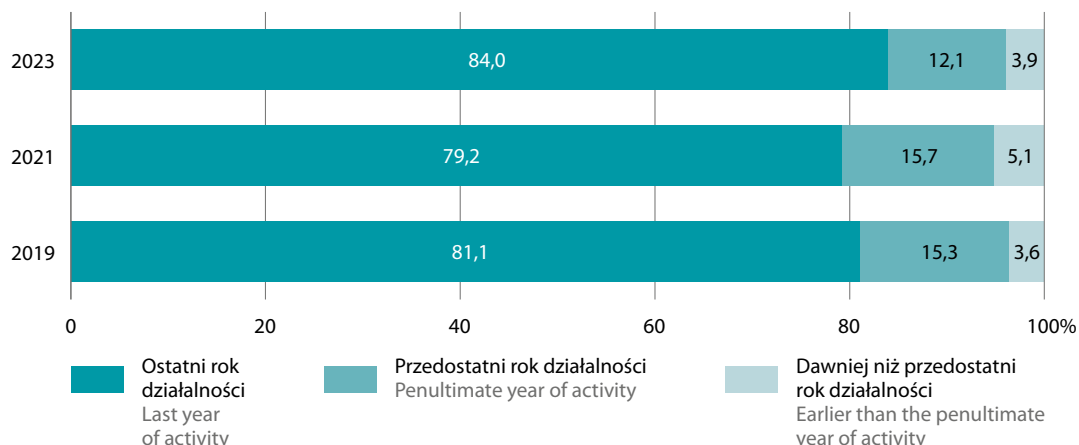
Chart 3.5. Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by type of organization



Wśród organizacji, które w 2023 r. analizowały potrzeby swoich beneficjentów, zdecydowana większość (84,0%) sporządzała analizę tych potrzeb w ciągu ostatniego roku działalności. Z analizy sporządzanej rok wcześniej korzystało 12,1% jednostek, natomiast część podmiotów, która opierała się na analizie starszej niż sprzed dwóch lat, stanowiła 3,9%.

Wykres 3.6. Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według roku sporządzenia ostatniej analizy

Chart 3.6. Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by the year of analysis



Koła gospodyń wiejskich były jedynym typem organizacji, w których wszystkie przeprowadzały analizy potrzeb beneficjentów. Wśród organizacji pożytku publicznego 81,9% sporządziło analizę potrzeb beneficjentów w bieżącym roku działalności, a 13,6% opierało się na analizie z poprzedniego roku.

Wykres 3.7. Organizacje pozarządowe sporządzające analizę potrzeb beneficjentów według roku sporządzenia ostatniej analizy i rodzaju organizacji

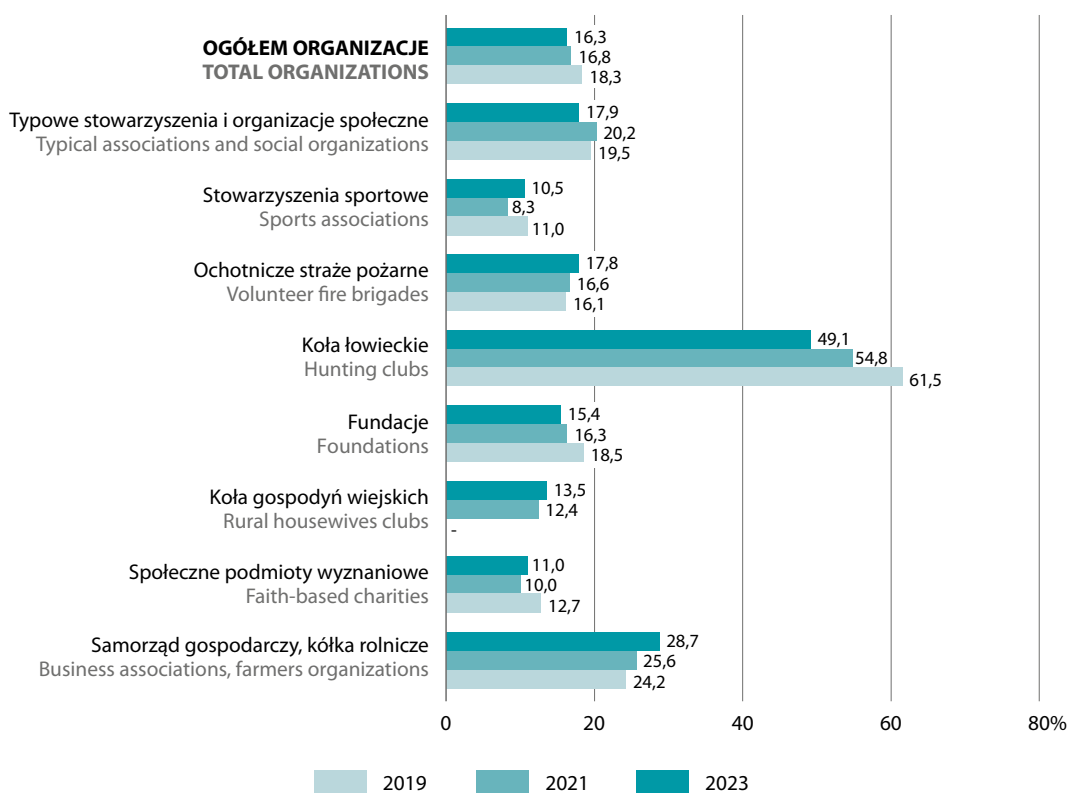
Chart 3.7. Non-governmental organizations which analyzed needs of beneficiaries by the year of analysis and type of organization



3.5. Posiadanie rezerw finansowych

3.5. Having financial reserves

Wykres 3.8. Organizacje pozarządowe posiadające rezerwy finansowe według rodzaju organizacji
Chart 3.8. Non-governmental organizations with financial reserves by type of organization



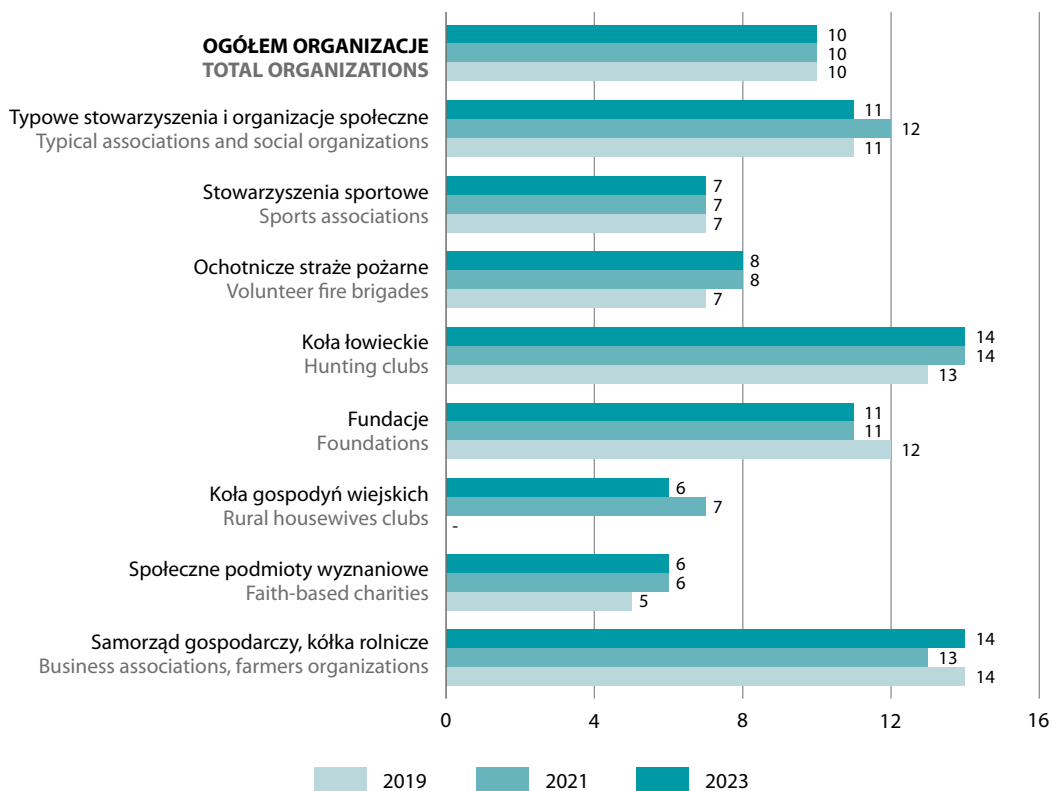
Środki finansowe na nieprzewidziane wydatki lub na cele inwestycyjne na koniec 2023 r. zgromadziło 16,3% (17,1 tys.) organizacji pozarządowych. Odsetek ten był o 0,5 p. proc. mniejszy w porównaniu z 2021 r. i o 2,0 p. proc. mniejszy niż w 2019 r. Posiadanie rezerw pozwala na większą płynność finansową i stabilizację funkcjonowania organizacji. Najwięcej organizacji deklarujących posiadanie rezerw finansowych wskazało, że posiadały środki na pokrycie kosztów działalności przez maksymalnie 6 miesięcy (53,9%), a na dodatkowy okres od 7 miesięcy do roku - 34,1% podmiotów. Rezerwę finansową pozwalającą zabezpieczyć działalność organizacji na okres dłuższy niż rok wykazało 12,0% podmiotów.

Koła łowieckie stanowiły jedyną grupę organizacji, w której niemal połowa podmiotów miała oszczędności na nieprzewidziane wydatki (49,1%). Najniższy odsetek podmiotów dysponujących rezerwami finansowymi wystąpił wśród stowarzyszeń sportowych (10,5%).

W 2023 r. organizacje pozarządowe dysponowały rezerwami finansowymi, które umożliwiały prowadzenie działalności przez następnych 10 miesięcy. Najdłużej swoją działalność z rezerw finansowych mogły opłacać organizacje samorządu gospodarczego, kółka rolnicze (14 miesięcy), a najkrócej koła gospodyń wiejskich (pół roku).

Wśród organizacji o najmniejszych przychodach – do 1 tys. zł jedynie 5,6% organizacji deklaroowało posiadanie rezerw finansowych, w przedziale przychodów od 1 tys. zł do 10 tys. zł – 13,2%, a w przedziale od 10 tys. zł do 100 tys. zł – 16,8% organizacji. W przypadku organizacji, których roczny przychód mieścił się w przedziale od 100 tys. zł do 1 mln zł, rezerwy finansowe zadeklarowała co piąta organizacja (19,9%), a w przypadku przychodów powyżej 1 mln zł – co czwarta (25,6%). Rezerwy finansowe posiadało 15,4% organizacji prowadzących wyłącznie nieodpłatną działalność statutową, podczas gdy wśród jednostek prowadzących działalność gospodarczą, zabezpieczeniem finansowym dysponowała co piąta organizacja (20,2%).

Wykres 3.9. Średnia liczba miesięcy możliwych do działania z rezerw finansowych według rodzaju organizacji
Chart 3.9. Average of months funded by financial reserves by type of organization



Rozdział 4. Charakterystyka zarządu

Chapter 4. Board characteristics

Posiadanie formalnego organu zarządzającego stanowi kryterium odróżniające organizacje pozarządowe od inicjatyw o charakterze nieformalnym. Zarządy pełnią kluczową rolę w kształtowaniu strategii działania, podejmowaniu decyzji dotyczących rozwoju organizacji oraz zapewnianiu ich stabilności finansowej. Istotnie wpływają na budowanie wizerunku organizacji oraz relacje z otoczeniem. Do ich kompetencji należy m.in. opracowywanie polityki zarządzania zasobami, w szczególności w obszarze zatrudniania pracowników oraz angażowania osób świadczących pracę społeczną.

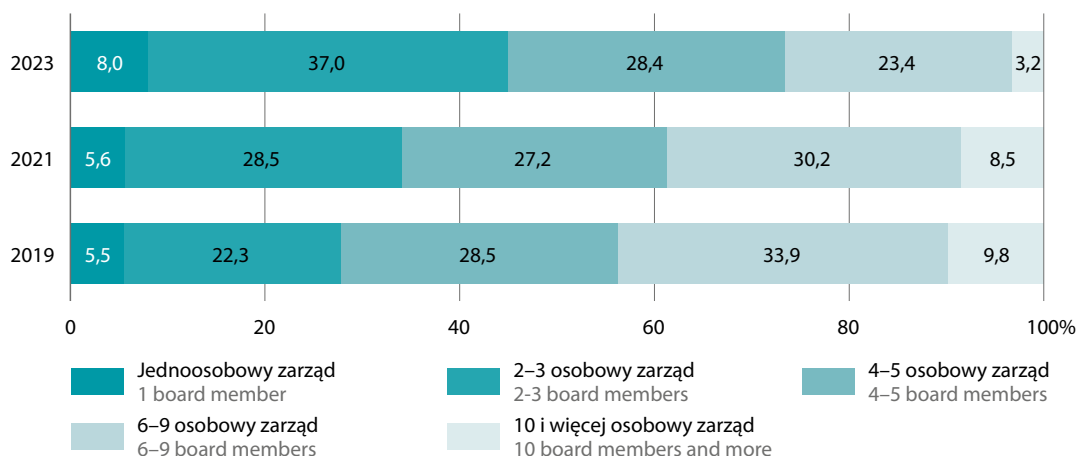
4.1. Kolegialność zarządu

4.1. Board collegiality

Ze względu na społeczny charakter działalności, utrwaloną praktykę oraz ramy prawne organizacje pozarządowe są w zdecydowanej większości zarządzane w sposób kolegialny. W 2023 r. zarząd jednej organizacji liczył średnio 4 osoby – o 1 mniej niż w 2021 r. Mediana również wyniosła 4, co oznacza, że połowa organizacji posiadała zarząd składający się z nie więcej niż 4 członków.

Największą średnią i medianę liczby członków zarządu odnotowano w ochotniczych strażach pożarnych – po 7 osób. Najmniejszą liczbą członków zarządu charakteryzowały się społeczne podmioty wyznaniowe, w których średnia wyniosła 2 osoby, a mediana – 1. W organizacjach posiadających status OPP średnia liczba członków zarządu była wyższa niż wśród ogółu organizacji i wyniosła 5 osób, przy medianie równej 4.

Wykres 4.1. Organizacje pozarządowe według liczby członków zarządu
Chart 4.1. Non-governmental organizations by number of board members



Organizacje zarządzane przez 1 osobę stanowiły 8,0% ogółu badanych podmiotów. Taki sposób kierowania organizacją był szczególnie powszechny wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (68,1%) i występował w co czwartej fundacji (26,1%). W pozostałych typach organizacji udział zarządów jednoosobowych był znacznie niższy.

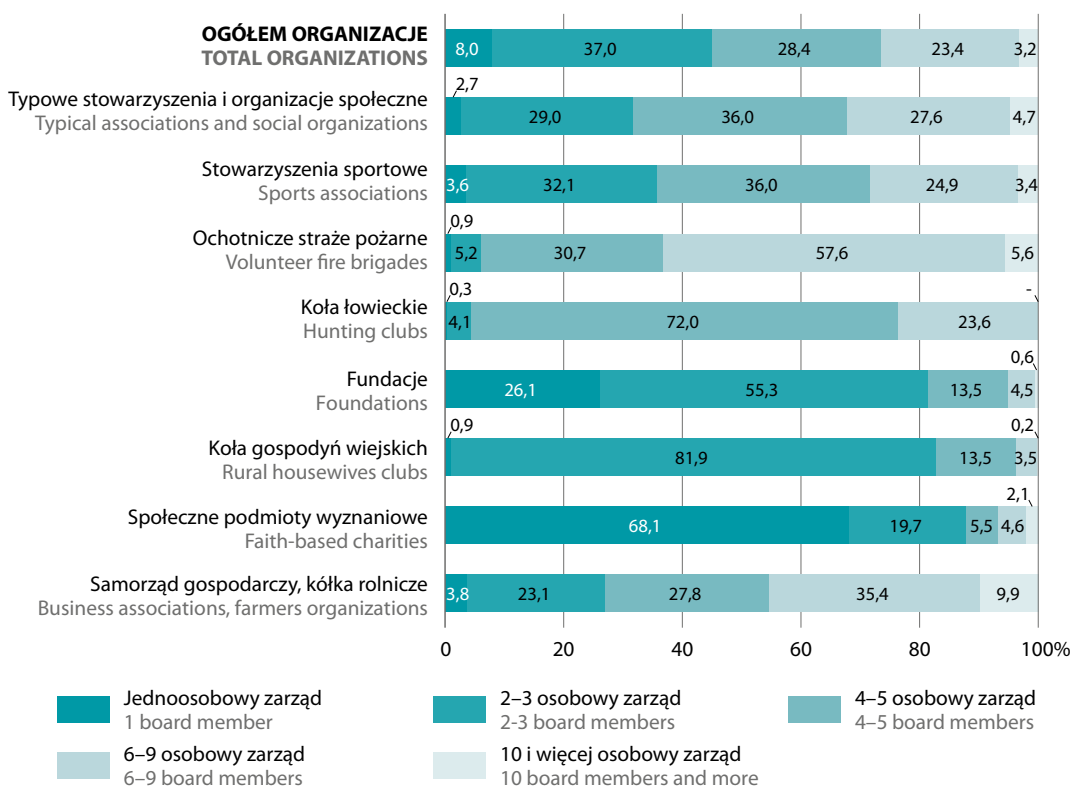
Zarządy złożone z 2–3 osób charakteryzowały 37,0% organizacji pozarządowych. Występowały głównie w kołach gospodyń wiejskich (81,9%) oraz fundacjach (55,3%). Organizacje z zarządami liczącymi od 4 do 5 osób stanowiły 28,4% ogółu organizacji i występowały przede wszystkim w kołach łowieckich (72,0%).

Zarządy składające się z 6–9 osób działały w 23,4% organizacji. Największy ich udział odnotowano w ochotniczych strażach pożarnych (57,6%). Najliczniejsze zarządy, obejmujące co najmniej 10 członków, występowały w 3,2% organizacji, przy czym największy ich udział występował w samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych (9,9%).

W organizacjach posiadających status OPP występowały głównie zarządy 2–3 osobowe (31,3%) oraz 4–5 osobowe (30,7%). Zarządy liczące co najmniej 10 członków zadeklarowało 4,3% podmiotów o tym statusie.

W porównaniu z 2021 r. odnotowano wzrost udziału organizacji zarządzanych przez zarządy 2–3 osobowe (o 8,5 p. proc.). Jednocześnie zmniejszył się odsetek podmiotów kierowanych przez liczniejsze organy, w szczególności zarządy 6–9 osobowe (o 6,8 p. proc.). Zmiana ta jest związana głównie ze wzrostem liczby kół gospodyń wiejskich i fundacji, w których dominowały zarządy 2–3 osobowe.

Wykres 4.2. Organizacje pozarządowe według liczby członków zarządu i rodzaju organizacji w 2023 r.
Chart 4.2. Non-governmental organizations by number of board members and type of organization in 2023

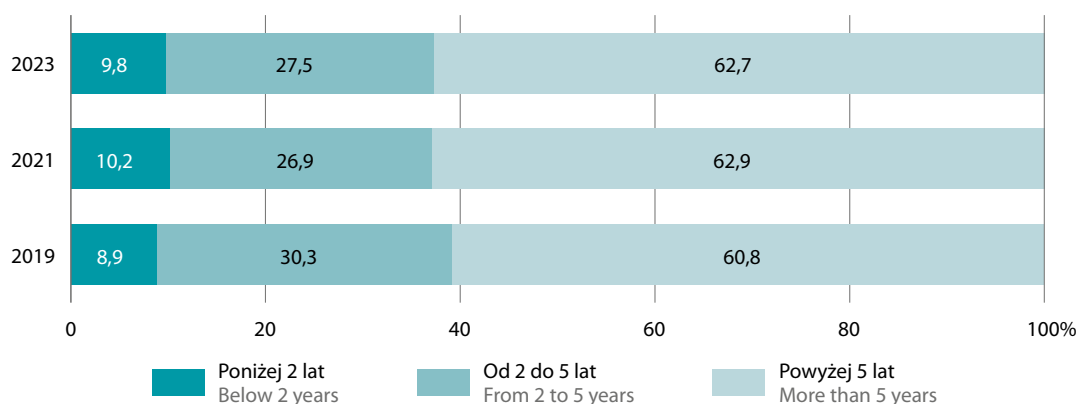


4.2. Doświadczenie w zarządzaniu

4.2. Management experience

Organizacje pozarządowe były w większości zarządzane przez osoby z wieloletnim doświadczeniem. Członkowie zarządów o stażu przekraczającym 5 lat stanowili 62,7% ogółu osób pełniących funkcje w organach zarządzających. Osoby zasiadające w zarządach od 2 do 5 lat stanowiły 27,5%, natomiast osoby z doświadczeniem krótszym niż 2 lata – 9,8%. W porównaniu z 2021 r. struktura członków zarządów według długości stażu nie uległa istotnym zmianom.

Wykres 4.3. Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według stażu pracy w zarządzie
Chart 4.3. Board members of non-governmental organizations by work experience



Koła gospodyń wiejskich były jedynym typem organizacji, w których odsetek członków zarządów z ponad 5-letnim stażem nie przekroczył 50,0%. Jednocześnie charakteryzowały się one najwyższym udziałem osób pełniących funkcje w zarządzie od 2 do 5 lat (49,6%).

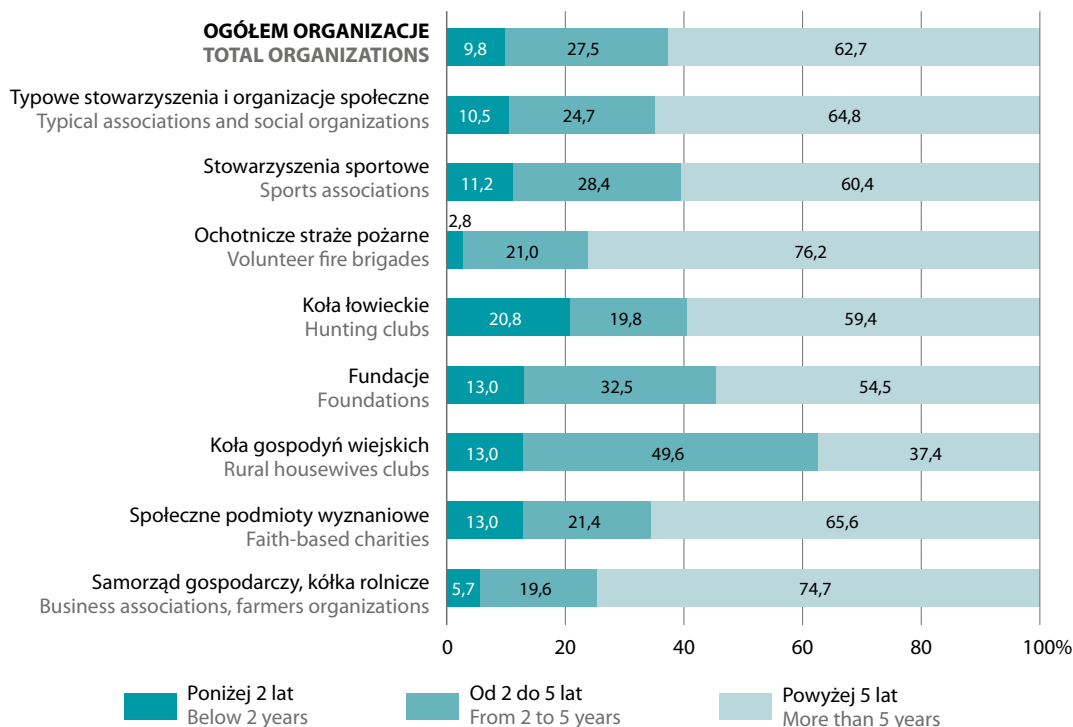
Największy udział członków zarządów z wieloletnim doświadczeniem odnotowano w ochotniczych strażach pożarnych – 76,2% kadry zarządzającej stanowili członkowie z ponad 5-letnim stażem. Relatywnie wysoki odsetek wystąpił także w samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych – 74,7%.

W organizacjach posiadających status OPP udział członków zarządów z ponad 5-letnim stażem wyniósł 70,5%, a udział osób pełniących funkcje w zarządzie krócej niż 2 lata – 8,6%.

Największe zmiany w strukturze kadry zarządzającej w porównaniu z 2021 r. zaobserwowano w kołach łowieckich. Odsetek członków zarządów z doświadczeniem krótszym niż 2 lata wzrósł o 11,6 p. proc., przy jednoczesnym spadku udziału osób z ponad 5-letnim stażem – o 13,5 p. proc.

Wykres 4.4. Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według stażu pracy w zarządzie i rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 4.4. Board members of non-governmental organizations by work experience and type of organization in 2023



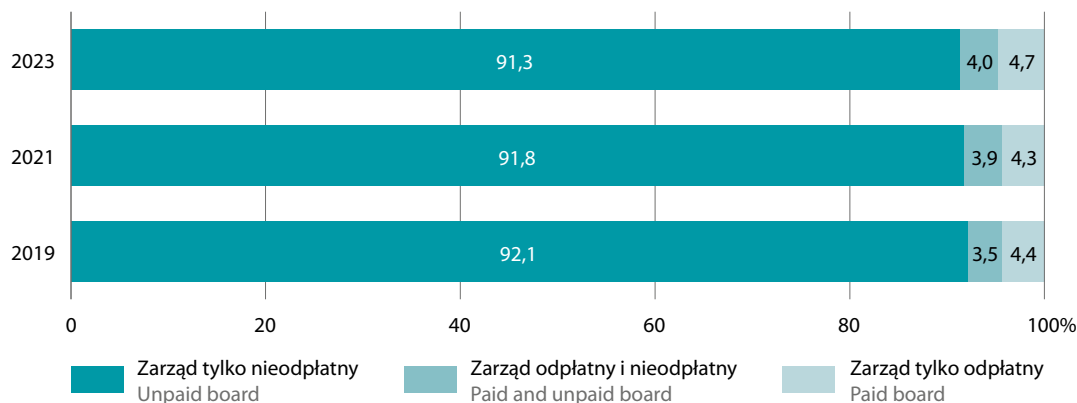
4.3. Praca społeczna a praca płatna w zarządzie

4.3. Volunteer work and paid work on the board

W organizacjach pozarządowych powszechną praktyką jest pełnienie funkcji w organach zarządzających nieodpłatnie, w formie pracy społecznej. W 2023 r. 91,3% organizacji zadeklarowało, że wszyscy członkowie ich zarządów wykonywali obowiązki bez wynagrodzenia. W 4,0% organizacji część członków zarządu otrzymywała wynagrodzenie, natomiast w 4,7% – wynagrodzenie przysługiwało wszystkim członkom zarządu.

Wykres 4.5. Zarządy organizacji pozarządowych według charakteru świadczonej pracy

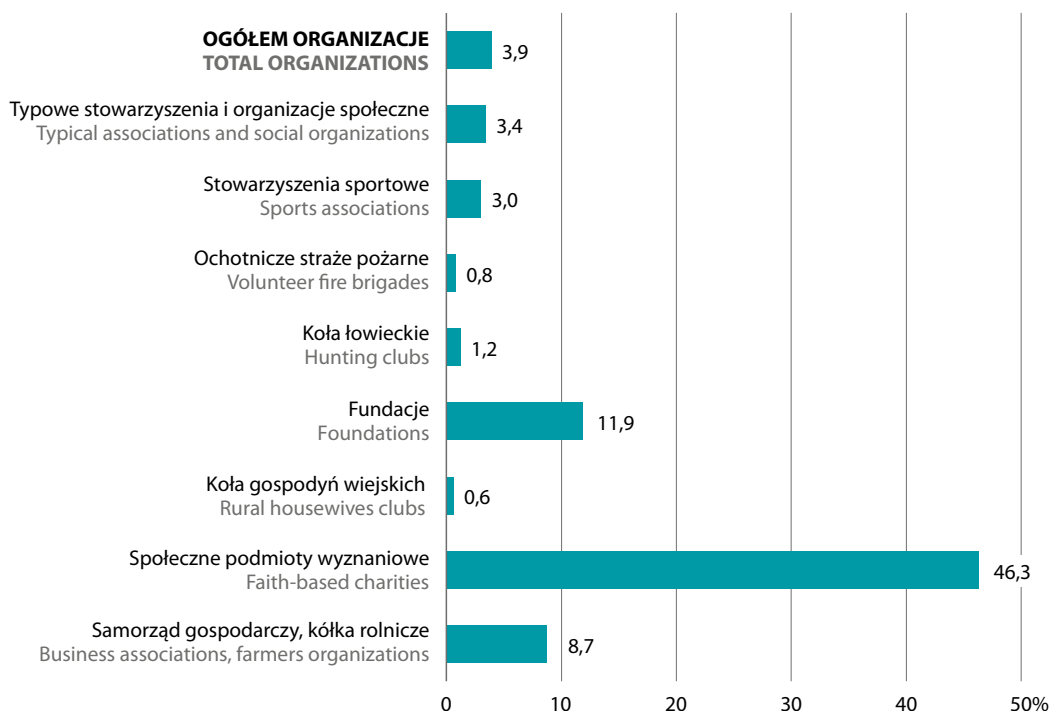
Chart 4.5. Boards of non-governmental organizations by type of work performed



Odsetek członków zarządów otrzymujących wynagrodzenie wyniósł 3,9% i był zbliżony do poziomu z 2021 r. (3,4%). Największy udział osób pobierających wynagrodzenie odnotowano w społecznych podmiotach wyznaniowych (46,3%). Relatywnie wysoki ich udział wystąpił również w fundacjach (11,9%) oraz samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych (8,7%). W pozostałych typach organizacji wskaźnik ten nie przekroczył 3,4%. Wśród organizacji posiadających status OPP wynagrodzenie otrzymywało 6,1% członków zarządów.

W organizacjach z jednoosobowym zarządem wynagrodzenie otrzymywało 25,6% osób, natomiast w zarządach 2–3 osobowych – 6,8%. W większych organach odsetek osób pobierających wynagrodzenie był niższy: w zarządach 4–5 osobowych wynosił 2,7%, w 6–9 osobowych – 2,1%, a w zarządach liczących 10 i więcej członków – 3,1%.

Wykres 4.6. Odsetek członków zarządów otrzymujących wynagrodzenie według rodzaju organizacji w 2023 r.
Chart 4.6. Percentage of board members receiving remuneration by type of organization in 2023



Wynagrodzenia członkom zarządów wypłacane były głównie w organizacjach zatrudniających płatny personel. W społecznych podmiotach wyznaniowych 86,0% jednostek deklaroowało zatrudnienie pracowników, a 67,8% wypłacało wynagrodzenie co najmniej jednemu członkowi zarządu. Relatywnie wysokie wartości obu wskaźników odnotowano także w samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych – 60,9% zatrudniało płatny personel, a 17,5% wynagradzało członków zarządu. Wśród fundacji 58,7% podmiotów deklaroowało zatrudnienie pracowników, a 18,4% wypłacało wynagrodzenie przynajmniej jednej osobie zasiadającej w zarządzie.

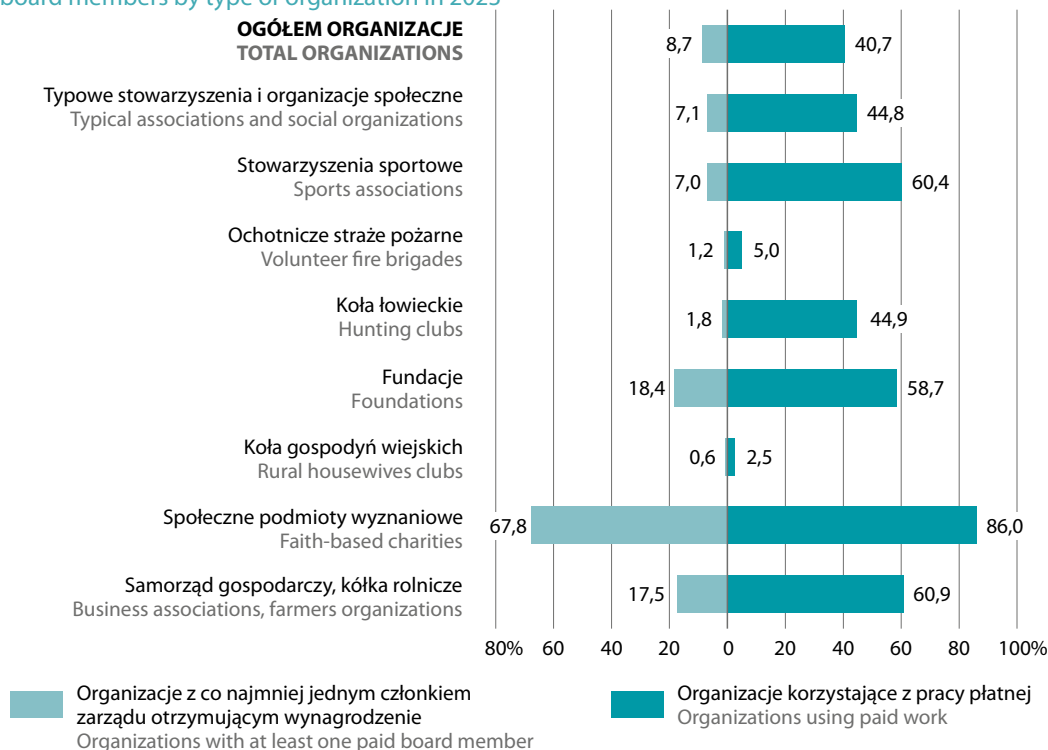
Wysoki poziom zatrudnienia odnotowano także w stowarzyszeniach sportowych (60,4%), jednak tylko 7,0% tych organizacji wypłacało wynagrodzenie członkom zarządu.

Zdecydowanie niższy poziom zatrudnienia i wynagradzania członków zarządów występował w kołach gospodyń wiejskich – jedynie 2,5% z nich zatrudniało płatny personel, a 0,6% wypłacało wynagrodzenia osobom pełniącym funkcje w organach zarządzających. Niski odsetek organizacji wynagradzających członków zarządu odnotowano również w ochotniczych strażach pożarnych (1,2%) oraz kołach łowieckich (1,8%).

Wśród organizacji posiadających status OPP 63,1% korzystało z pracy płatnej, a 13,7% wypłacało wynagrodzenie co najmniej jednemu członkowi zarządu.

Wykres 4.7. Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy płatnej oraz wypłacających wynagrodzenia członkom zarządu według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 4.7. Percentage of non-governmental organizations using paid work and paying remuneration to board members by type of organization in 2023



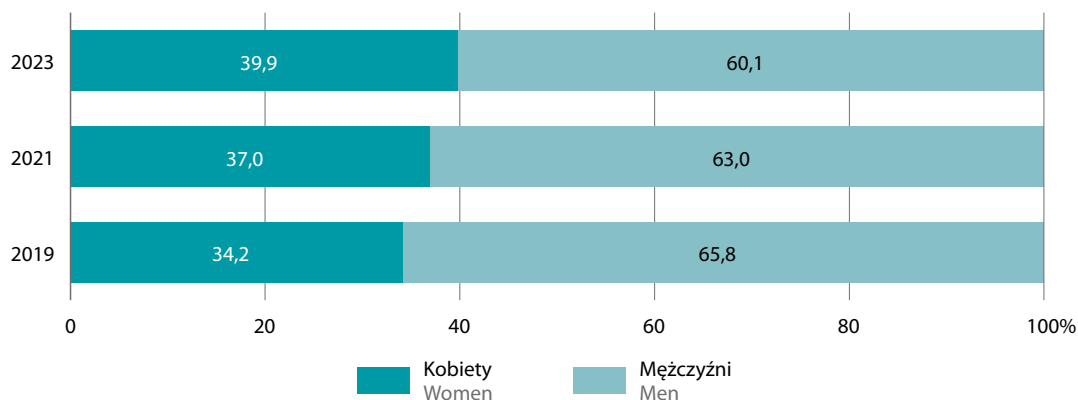
4.4. Udział kobiet w organach zarządzających

4.4. Participation of women in management bodies

W 2023 r. kobiety stanowiły 39,9% wszystkich członków zarządów organizacji pozarządowych, co oznacza wzrost o 2,9 p. proc. w porównaniu z 2021 r. Wśród członków zarządów otrzymujących wynagrodzenie udział kobiet wyniósł 49,5%.

Obecność co najmniej jednej kobiety w składzie zarządu zadeklarowało 74,5 tys. organizacji, czyli 71,0% ogółu badanych podmiotów. Najwyższy odsetek organizacji z przynajmniej jedną kobietą w zarządzie odnotowano w kołach gospodyń wiejskich (99,2%), natomiast najwyższy odsetek organizacji z przynajmniej jednym mężczyzną w zarządzie występował w kołach łowieckich (86,3%).

Wykres 4.8. Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci
 Chart 4.8. Board members of non-governmental organizations by gender

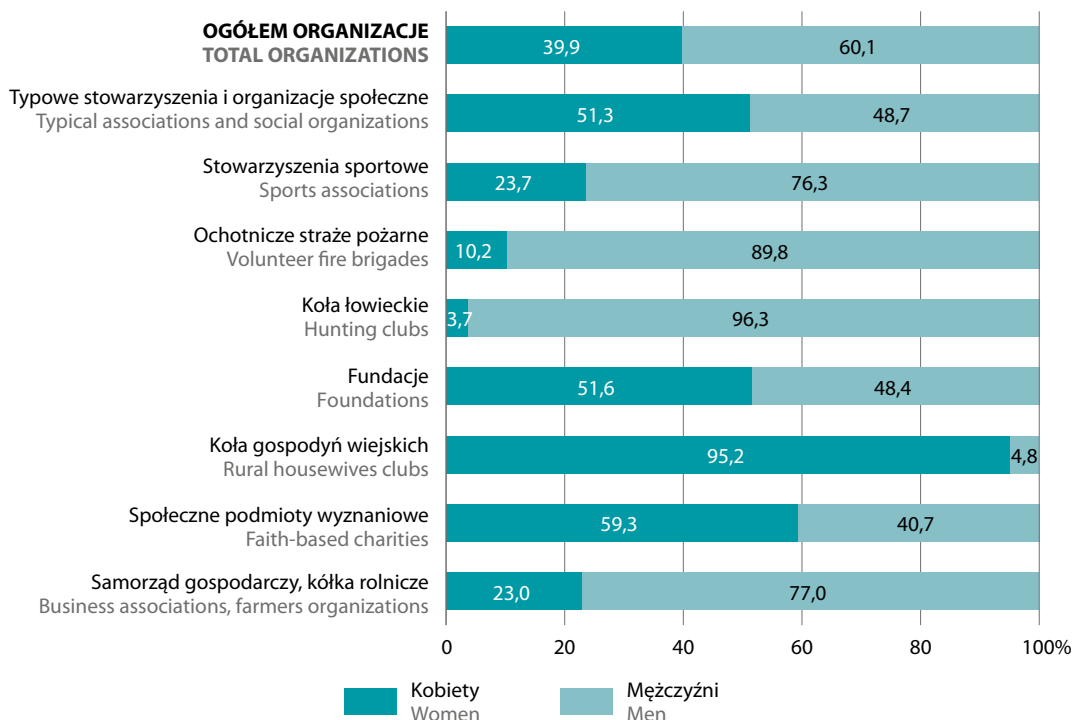


Najwyższy odsetek kobiet w organach zarządzających odnotowano w kołach gospodyń wiejskich (95,2%). Wysoki udział kobiet występował także w społecznych podmiotach wyznaniowych (59,3%). W fundacjach oraz typowych stowarzyszeniach i organizacjach społecznych zarządy miały najbardziej zrównoważoną strukturę pod względem płci – kobiety stanowiły odpowiednio 51,6% i 51,3% ich składu. Natomiast zdecydowaną przewagę mężczyzn odnotowano w zarządach kół łowieckich, gdzie udział kobiet wyniósł jedynie 3,7%.

Wśród członków zarządów organizacji mających status OPP większość stanowiły kobiety – ich udział wyniósł 54,2%.

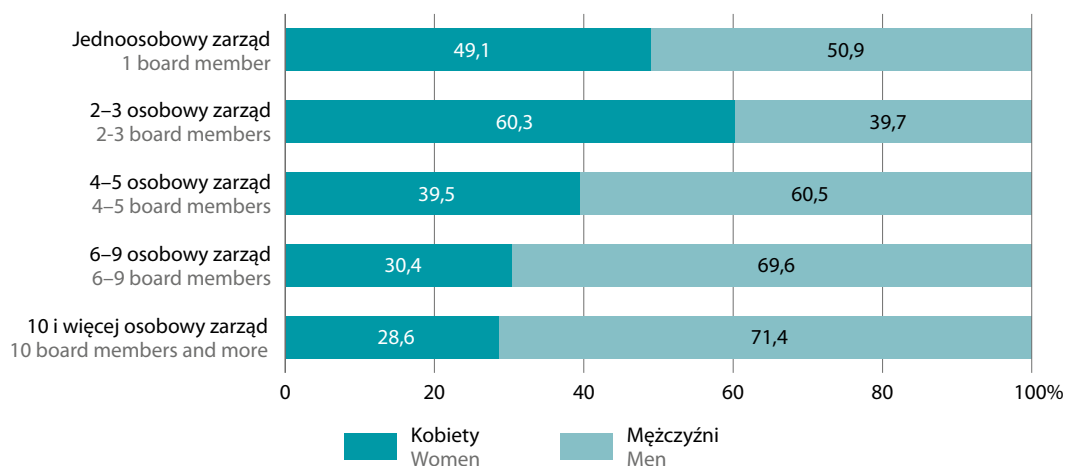
W porównaniu z 2021 r. udział kobiet w zarządach organizacji wzrósł przede wszystkim w stowarzyszeniach sportowych (o 1,8 p. proc.), natomiast najbardziej zmniejszył się w społecznych podmiotach wyznaniowych (o 0,9 p. proc.).

Wykres 4.9. Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci i rodzaju organizacji w 2023 r.
Chart 4.9. Board members of non-governmental organizations by gender and type of organization in 2023



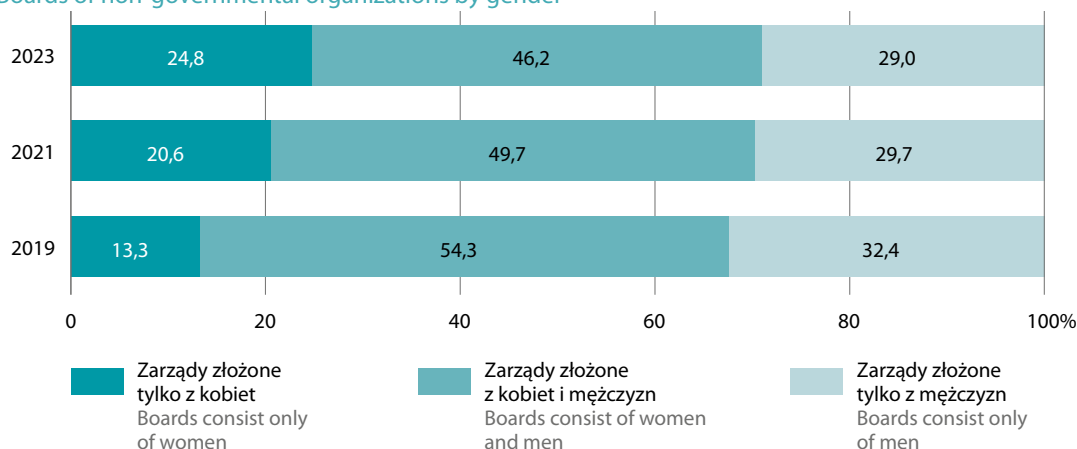
W zarządach jednoosobowych kobiety stanowiły niemal połowę osób pełniących funkcje kierownicze (49,1%). W zarządach 2–3-osobowych ich udział wynosił 60,3%. Wraz ze wzrostem liczby członków organu zarządzającego udział kobiet malał: w zarządach 4–5 osobowych wyniósł 39,5%, w 6–9 osobowych – 30,4%, a w zarządach liczących 10 i więcej osób – 28,6%.

Wykres 4.10. Członkowie zarządów organizacji pozarządowych według płci i liczby członków zarządu w 2023 r.
Chart 4.10. Board members of non-governmental organizations by gender and number of board members in 2023



W 2023 r. 24,8% zarządów organizacji pozarządowych składało się wyłącznie z kobiet, 46,2% miało skład mieszany, a 29,0% tworzyli wyłącznie mężczyźni. W porównaniu z 2021 r. zwiększył się odsetek zarządów złożonych wyłącznie z kobiet (o 4,2 p. proc.). Przy jednoczesnym zmniejszeniu się udziału zarządów mieszanych i tworzonych wyłącznie przez mężczyzn (odpowiednio o 3,5 p. proc. i 0,7 p. proc.).

Wykres 4.11. Zarządy organizacji pozarządowych według płci
Chart 4.11. Boards of non-governmental organizations by gender

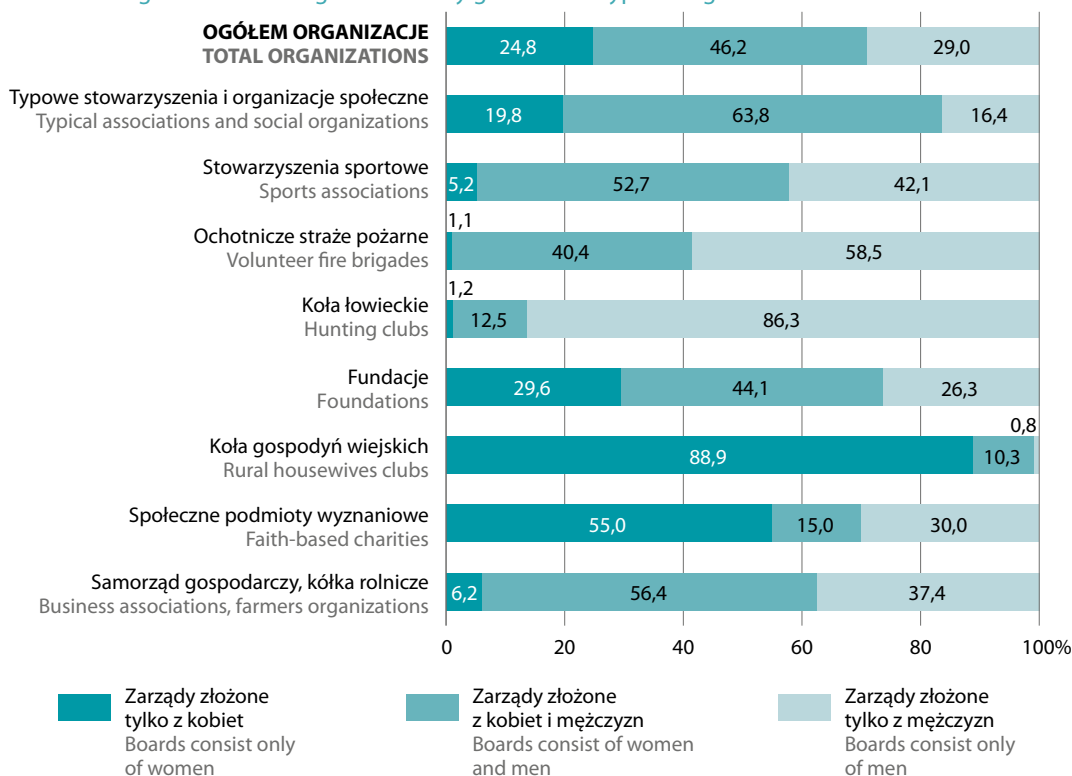


Najwyższy udział zarządów złożonych wyłącznie z kobiet odnotowano w kołach gospodyń wiejskich (88,9%). W społecznych podmiotach wyznaniowych zarządy tworzone wyłącznie przez kobiety stanowiły 55,0%. Natomiast w kołach łowieckich i ochotniczych strażach pożarnych przeważały zarządy złożone wyłącznie z mężczyzn (odpowiednio 86,3% i 58,5%).

W typowych stowarzyszeniach i organizacjach społecznych, samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych oraz w stowarzyszeniach sportowych występowały głównie zarządy o składzie mieszanym – odpowiednio 63,8%, 56,4% i 52,7%.

W organizacjach posiadających status OPP 25,4% zarządów tworzyły wyłącznie kobiety, 57,9% miało skład mieszany, a 16,8% – wyłącznie mężczyzn.

Wykres 4.12. Zarządy organizacji pozarządowych według płci i rodzaju organizacji w 2023 r.
Chart 4.12. Boards of non-governmental organizations by gender and type of organization in 2023



Rozdział 5. Zarządzanie personelem

Chapter 5. Personnel management

Różnorodność oraz elastyczność form pracy i struktur organizacyjnych stanowią istotną charakterystykę organizacji pozarządowych. Organizacje te korzystają z kilku rodzajów pracy, a ich personel może składać się z:

- członków, którzy angażują się w pracę społeczną,
- wolontariuszy niezrzeszonych w organizacjach,
- pracowników etatowych (zatrudnieni na podstawie stosunku pracy),
- osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy o dzieło i umowy zlecenia).

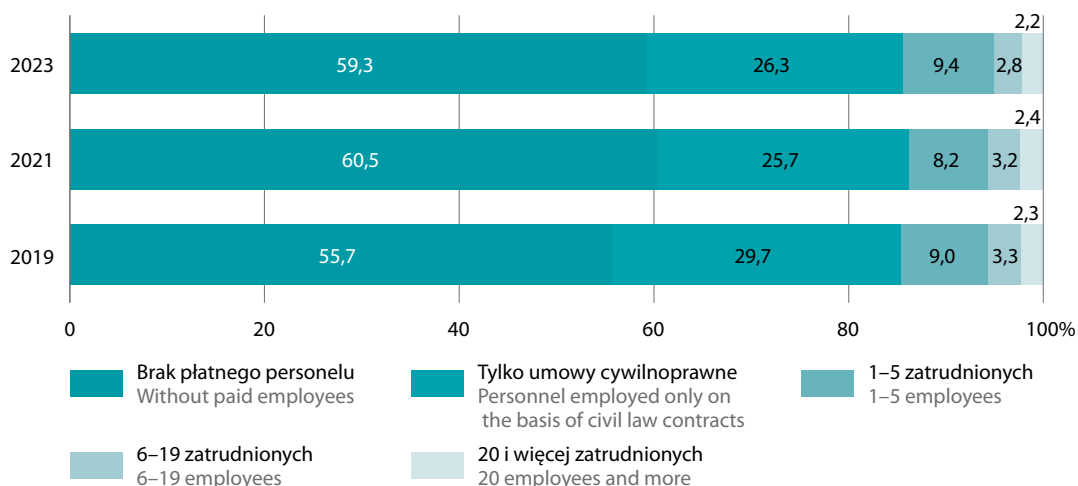
5.1. Różnorodność form pracy

5.1. Varied forms of labour

Cechą charakterystyczną organizacji pozarządowych jest wolontariat, tj. nieodpłatna i dobrowolna, wykonywana w czasie wolnym aktywność osób włączających się w działania organizacji. W 2023 r. korzystanie z pracy społecznej świadczonej przez członków lub wolontariuszy spoza organizacji (przynajmniej raz w roku) zadeklarowało 98,1% (103,0 tys.) podmiotów. Odsetek ten zwiększył się zarówno w porównaniu z 2021 r., jak i w relacji do 2019 r., odpowiednio o 0,2 p. proc. i 12,9 p. proc. Natomiast w ramach pracy płatnej organizacje głównie korzystały z pracy świadczonej w ramach umów cywilnoprawnych (37,7%), a także w ramach stosunku pracy (14,4%).

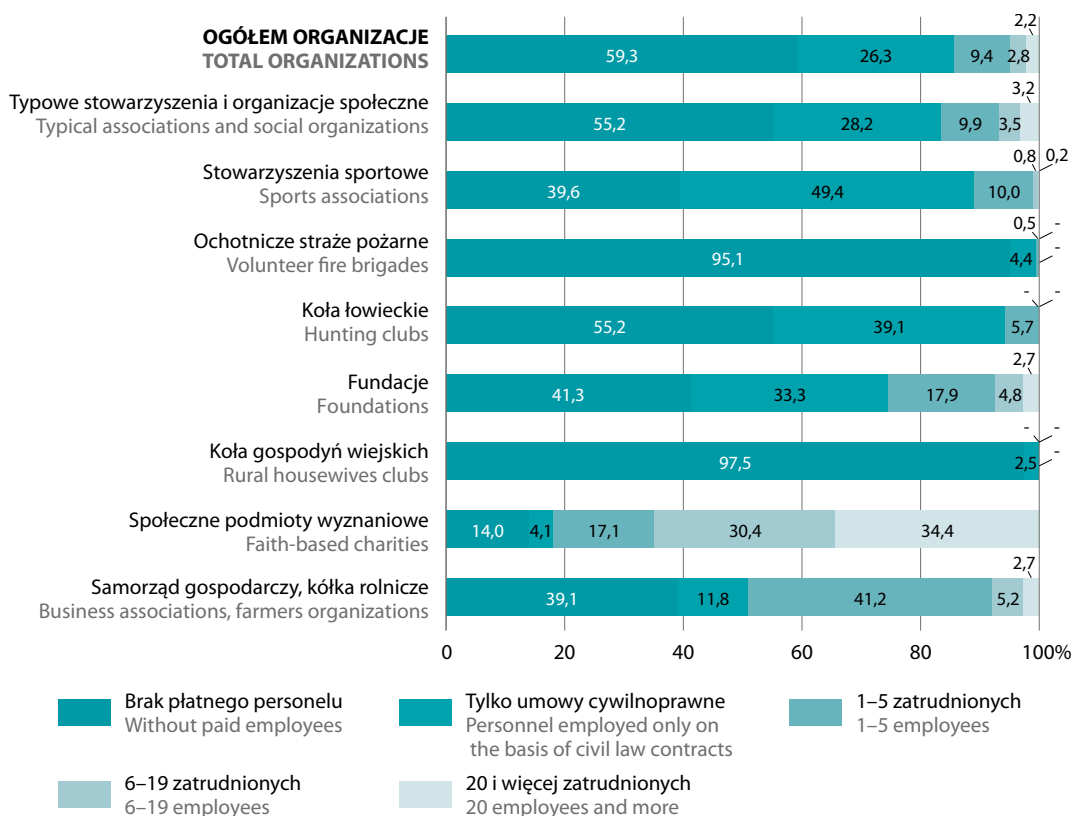
Ponad połowa organizacji (59,3%) prowadziła działalność wykorzystując wyłącznie pracę społeczną. Odsetek podmiotów korzystających wyłącznie z pracy społecznej zmniejszył się w porównaniu z 2021 r. o 1,2 p. proc. i zwiększył się o 3,6 p. proc. w odniesieniu do 2019 r. Wśród organizacji zatrudniających płatny personel, wyższy odsetek korzystał wyłącznie z pracy świadczonej w ramach umów cywilnoprawnych (26,3%) niż z umów o pracę (14,4%). Udział jednostek zatrudniających personel etatowy zwiększył się w odniesieniu do 2021 r. o 0,6 p. proc. i zmniejszył się w porównaniu z 2019 r. o 0,2 p. proc.

Wykres 5.1. Organizacje pozarządowe według klas zatrudnienia
Chart 5.1. Non-governmental organizations by employment classes



Korzystanie wyłącznie z pracy społecznej deklarowały głównie koła gospodyń wiejskich (97,5%) oraz ochotnicze straże pożarne (95,1%). Natomiast na pracy płatnej głównie opierały swoją działalność społeczne podmioty wyznaniowe (86,0%) oraz samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (60,9%).

Wykres 5.2. Organizacje pozarządowe według klas zatrudnienia w 2023 r.
Chart 5.2. Non-governmental organizations by employment classes in 2023



5.2. Motywowanie personelu do pracy

5.2. Motivating personnel to work

Rozwój i doskonalenie zasobów ludzkich w organizacjach należą do głównych funkcji zarządzania. Wymagają one stosowania odpowiednich narzędzi w celu pobudzenia zaangażowania i zmotywowania osób do efektywnej pracy. Motywowanie polega na stosowaniu różnorodnych środków – zarówno finansowych, jak i niefinansowych – w celu zwiększenia zaangażowania pracowników oraz ich aktywnego udziału w realizacji zadań organizacji.

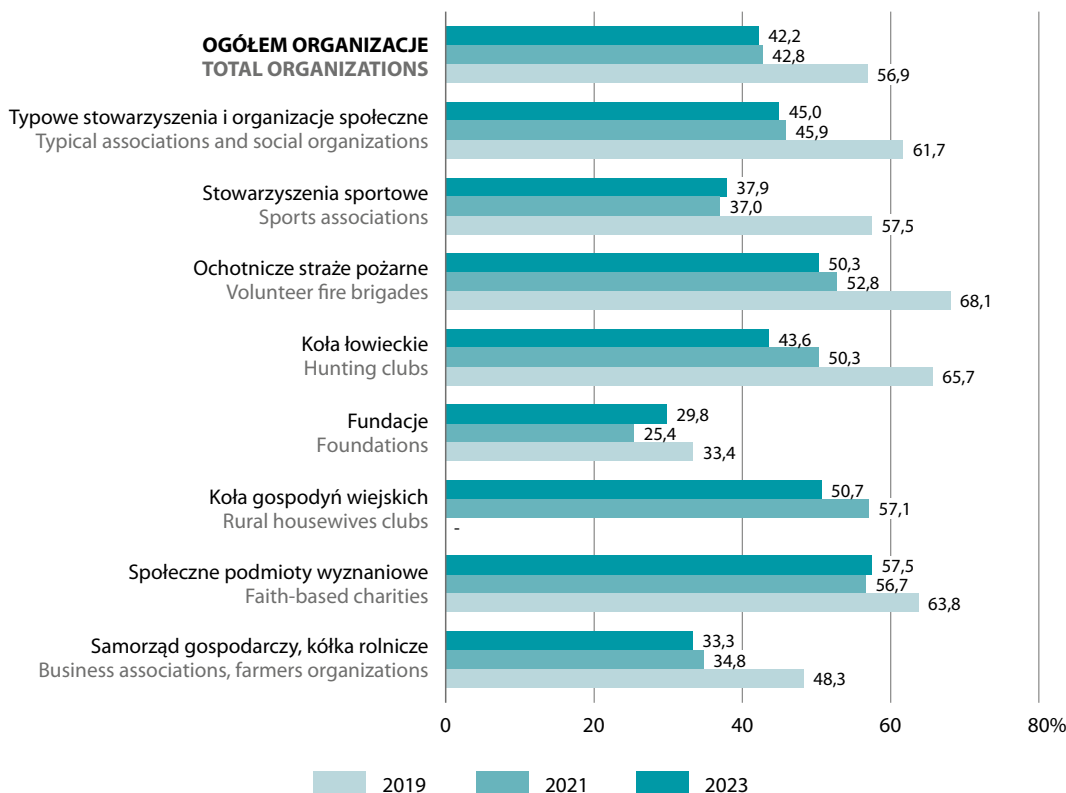
W organizacjach pozarządowych stosowanie i ocena skuteczności motywowania personelu jest procesem złożonym, ponieważ obejmuje różnorodne grupy współpracowników: członków organizacji, wolontariuszy oraz osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy bądź umów cywilnoprawnych. Różnice w statusie formalnym, a zwłaszcza brak wynagrodzeń dla części personelu, sprawiają, że tradycyjne techniki zarządzania stosowane w sektorze publicznym i prywatnym nie mogą być tu w pełni wykorzystane.

W 2023 r. 42,2% (44,3 tys.) organizacji pozarządowych podejmowało celowe działania na rzecz zwiększania zaangażowania w swojej działalności: członków (osób fizycznych), wolontariuszy spoza organizacji lub pracowników zatrudnianych na podstawie stosunku pracy⁸. Najwyższy odsetek wśród tych organizacji stanowiły społeczne podmioty wyznaniowe (57,5%). Działania motywujące personel w dużym stopniu podejmowały także koła gospodyń wiejskich (50,7%) i ochotnicze straże pożarne (50,3%). Z kolei podmiotami, które w mniejszym stopniu motywowały personel były fundacje (29,8%) i samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (33,3%).

Udział podmiotów prowadzących działania motywujące wobec różnych grup współpracowników zmalał o 0,6 p. proc. w stosunku do 2021 r. i o 14,7 p. proc. w porównaniu z 2019 r. Natomiast analizując poszczególne typy organizacji, największy wzrost podejmowania działań motywujących w stosunku do 2021 r., odnotowano wśród fundacji (o 4,4 p. proc.). Z kolei spadek takich działań odnotowano wśród kół łowieckich (o 6,7 p. proc.) i kół gospodyń wiejskich (o 6,4 p. proc.).

Wykres 5.3. Odsetek organizacji pozarządowych, które motywowały członków, innych wolontariuszy lub pracowników etatowych według rodzaju organizacji

Chart 5.3. Percentage of non-governmental organizations, which motivated their members, other volunteers or personnel employed on the basis of employment contract by type of organization



5.2.1. Motywowanie do pracy społecznej członków organizacji⁹

5.2.1. Motivating members of organizations to volunteer work

W 2023 r. przynajmniej raz z pracy społecznej (dobrowolnej i bez wynagrodzenia) świadczonej przez członków organizacji korzystało 97,5% (102,3 tys.) podmiotów. Z zaangażowania członków w pracę na rzecz organizacji korzystały przede wszystkim podmioty zaliczane do grupy stowarzyszeń i podobnych

⁸ W badaniu nie pytano o motywowanie osób pracujących na rzecz organizacji w oparciu o umowy cywilnoprawne.

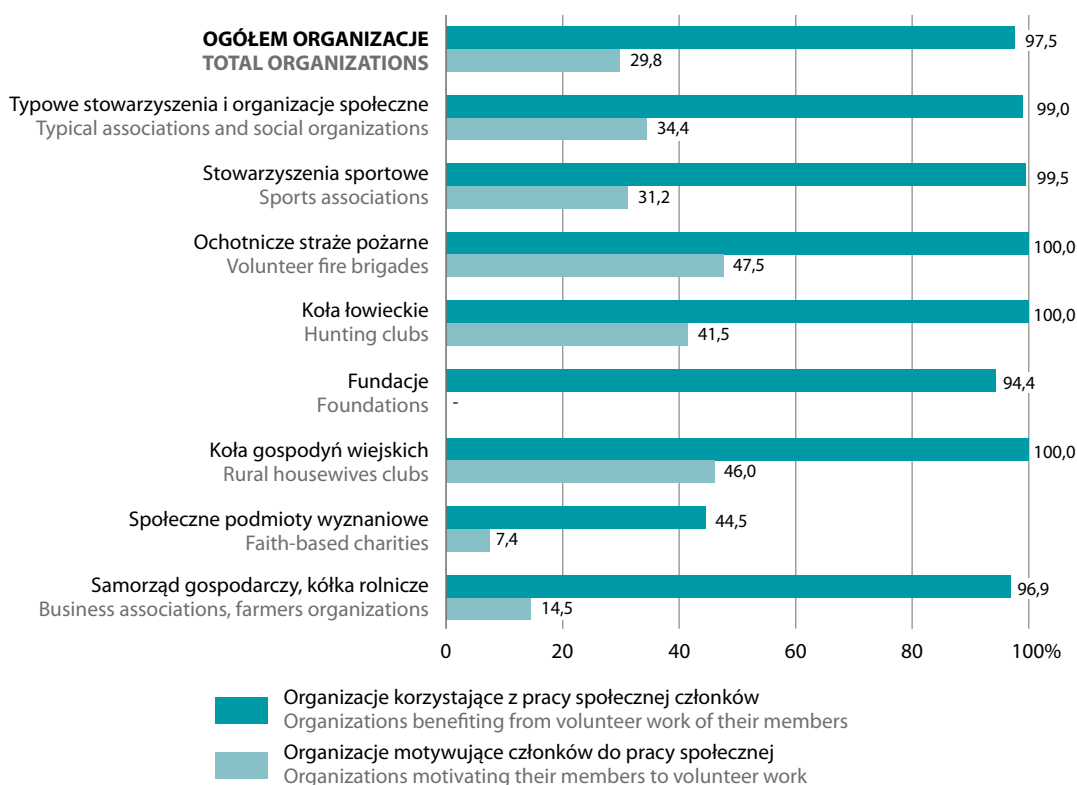
⁹ Prezentowane dane nie dotyczą motywowania członków zarządu ani innego organu zarządzającego fundacji.

organizacji społecznych. Wyróżnić można wśród nich podmioty, które w całości opierały się na pracy społecznej (100,0%): ochotnicze straże pożarne (14,4 tys. podmiotów), koła łowieckie (2,4 tys.) oraz koła gospodyń wiejskich (12,7 tys.). W najmniejszym stopniu z pracy społecznej członków korzystały społeczne podmioty wyznaniowe – 44,5% (0,8 tys. podmiotów). Jednocześnie 29,8% organizacji korzystających z prac członków potwierdziło, że prowadziło działania motywujące do pracy społecznej. Były to przede wszystkim ochotnicze straże pożarne (47,5%), koła gospodyń wiejskich (46,0%) i koła łowieckie (41,5%), a w najmniejszym stopniu – społeczne podmioty wyznaniowe (7,4%).

W porównaniu z 2021 r. zwiększył się o 0,7 p. proc. odsetek organizacji korzystających z pracy społecznej swoich członków. Największy wzrost tego odsetka odnotowano wśród społecznych podmiotów wyznaniowych (o 5,1 p. proc.). Zmniejszył się natomiast odsetek podmiotów, które prowadziły działania motywujące członków do większego zaangażowania (o 4,0 p. proc.). We wszystkich typach organizacji odnotowano spadek podejmowanych działań motywacyjnych, najwyraźniejszy wśród kół gospodyń wiejskich (o 9,2 p. proc.). Na tle wszystkich rodzajów podmiotów, najmniejszy spadek tego odsetka dotyczył społecznych podmiotów wyznaniowych (o 1,4 p. proc. porównując z 2021 r.), przy równoczesnym największym wzroście (o 5,1 p. proc.) korzystania z pracy społecznej członków przez ten typ organizacji.

Wykres 5.4. Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej członków oraz motywujących^a ich do tej pracy według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 5.4. Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of members or motivating^a members to this work by type of organization in 2023



^a Prezentowane dane nie odnoszą się do członków zarządu ani innego organu zarządzającego.

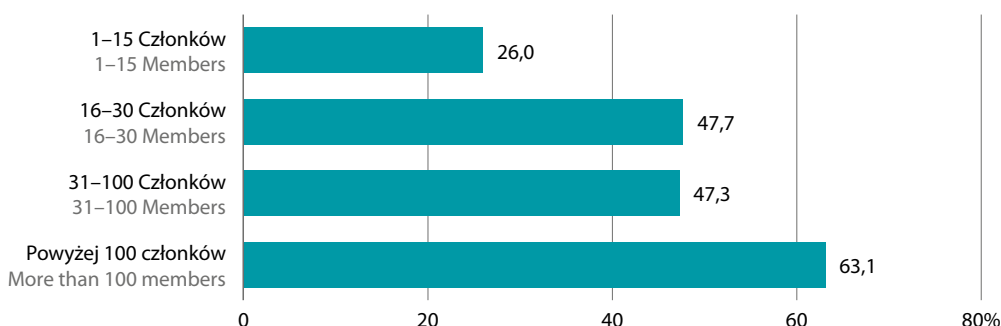
^a The data presented does not refer to members of the management board or any other management body.

Podejmowanie działań motywacyjnych przez organizacje korzystające z pracy społecznej swoich członków było zróżnicowane ze względu na dziedzinę działalności. W największym stopniu do pracy społecznej członków motywowały podmioty prowadzące działalność w obszarze ratownictwa (47,7%). Relatywnie wysoki odsetek zauważalny jest również w organizacjach zajmujących się łowiectwem (42,2%), a także rozwojem lokalnym, społecznym i ekonomicznym (38,0%). W najmniejszym stopniu działania motywacyjne kierowały wobec swoich członków te organizacje, których główną dziedziną działalności były sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe (13,3%).

W 2023 r. organizacje posiadające najwięcej członków pracujących społecznie jednocześnie najaktywniej motywowały do zwiększenia zaangażowania. Wśród jednostek posiadających co najwyżej 15 członków 26,0% prowadziło działania motywacyjne. Z kolei w organizacjach, w których działało ponad 100 członków odsetek ten był wyższy o 37,1 p. proc.

Wykres 5.5. Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej członków, które podejmowały działania mające na celu motywowanie ich do pracy według liczby członków w 2023 r.

Chart 5.5. Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of members of organization and motivating these members to work by number of members in 2023



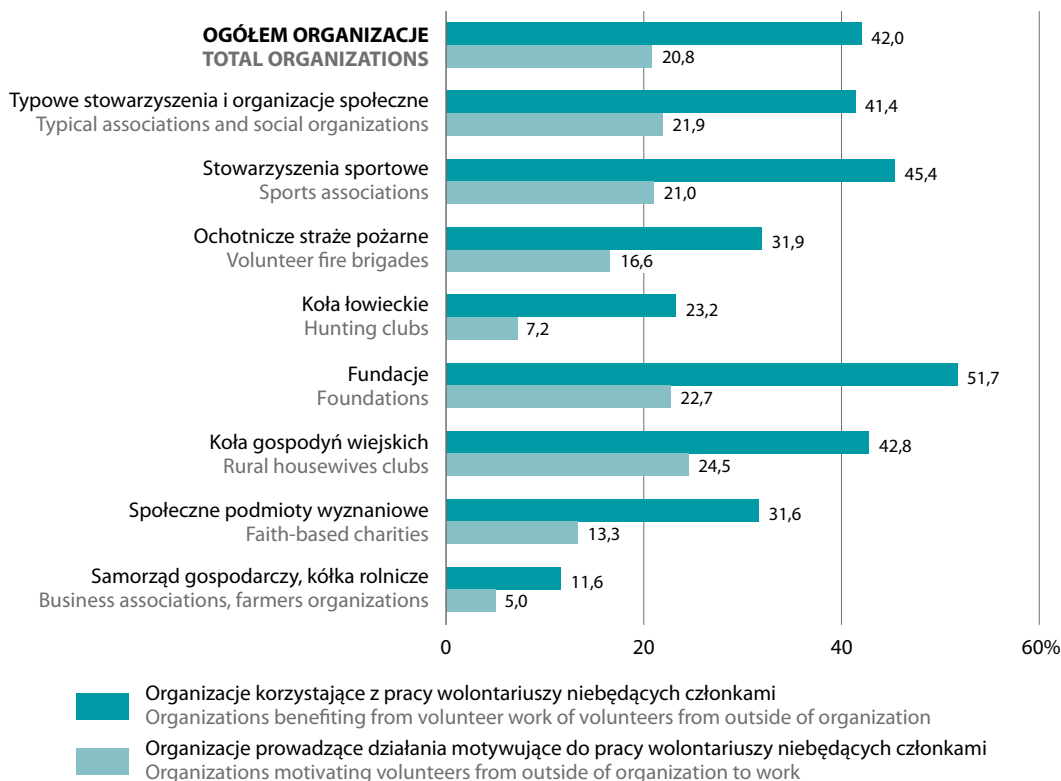
5.2.2. Motywowanie wolontariuszy niebędących członkami organizacji

5.2.2. Motivating non-member volunteers

Korzystanie z pracy społecznej wykonywanej przez osoby, które nie były ani członkami, ani pracownikami organizacji, zadeklarowało w 2023 r. 42,0% (44,1 tys.) organizacji pozarządowych. Korzystały z niej przede wszystkim fundacje (51,7%), które posiadały tylko członków zarządu, ale również stowarzyszenia sportowe (45,4%) i koła gospodyń wiejskich (42,8%).

Wykres 5.6. Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej wolontariuszy niebędących członkami oraz motywujących ich do pracy społecznej według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 5.6. Percentage of non-governmental organizations engaging non-member volunteers in volunteer work and motivating them to participate, by type of organization in 2023



Prowadzenie działań motywacyjnych wobec wolontariuszy zewnętrznych zadeklarowało 20,8% podmiotów, co stanowiło 49,5% organizacji pozarządowych wykorzystujących tę formę pracy społecznej. Najwyższy udział motywujących organizacji wśród podmiotów korzystających z pracy społecznej wolontariuszy niebędących członkami odnotowano wśród kół gospodyń wiejskich – blisko 3/5 (24,5% ogółu kół gospodyń wiejskich). Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze wyróżniały się ograniczonym wykorzystaniem zaangażowania osób spoza organizacji (11,6%). Wśród podmiotów korzystających z pracy tej grupy wolontariuszy, 43,2% podejmowało działania motywujące (5,0% ogółu samorządu gospodarczego, kółek rolniczych).

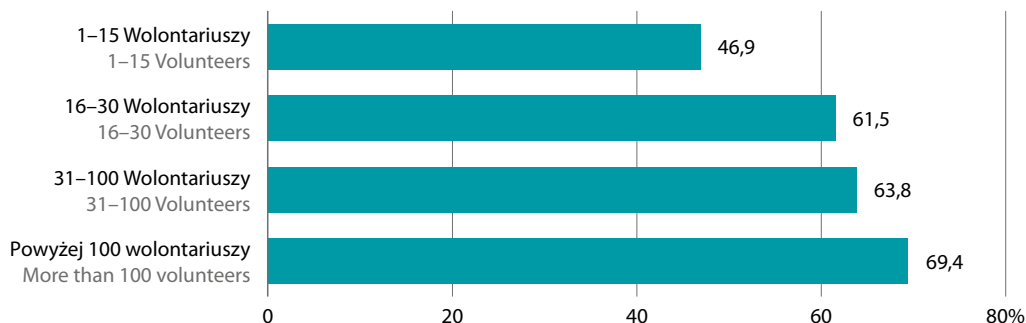
Odnosząc się do danych z lat poprzednich, wśród ogółu organizacji pozarządowych zmienił się odsetek zarówno podmiotów korzystających z pracy społecznej osób niebędących członkami organizacji (z 43,2% w 2019 r., poprzez 40,1% w 2021 r. do 42,0% w 2023 r.), jak również prowadzących działania motywujące na rzecz zwiększenia zaangażowania wolontariuszy (z 26,5% w 2019 r. poprzez 18,5% w 2021 r. do 20,8% w 2023 r.).

Dziedzina działalności stanowiła czynnik różnicujący podejmowanie działań motywacyjnych wśród organizacji korzystających z pracy społecznej wolontariuszy zewnętrznych. Wolontariuszy niebędących członkami zaangażowanych w pracę na rzecz organizacji przede wszystkim motywowały jednostki prowadzące działalność w obszarze pomocy społecznej i humanitarnej (31,5%). Relatywnie wysoki udział tego odsetka obserwowany jest w organizacjach zajmujących się ochroną środowiska (27,0%), a także ochroną zdrowia (21,9%). Zdecydowanie mniej działań motywacyjnych podejmowały te podmioty, których główną dziedziną działalności były sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe (3,9%).

Czynnikiem różnicującym podejmowanie działań motywacyjnych była liczba wolontariuszy niebędących członkami organizacji, świadczących pracę społeczną. Im więcej wolontariuszy zewnętrznych posiadała organizacja, tym częściej podejmowała działania motywacyjne. Wśród jednostek posiadających co najwyżej 15 wolontariuszy 46,9% prowadziło działania motywacyjne. Z kolei w organizacjach, w których działało ponad 100 wolontariuszy odsetek ten był wyższy o 22,5 p. proc.

Wykres 5.7. Odsetek organizacji pozarządowych korzystających z pracy społecznej wolontariuszy zewnętrznych, które podejmowały działania mające na celu motywowanie ich do pracy według liczby wolontariuszy zewnętrznych w 2023 r.

Chart 5.7. Percentage of non-governmental organizations benefiting from volunteer work of volunteers from outside of organization and motivating these volunteers to work by number of non-members volunteers in 2023



5.2.3. Motywowanie pracowników etatowych

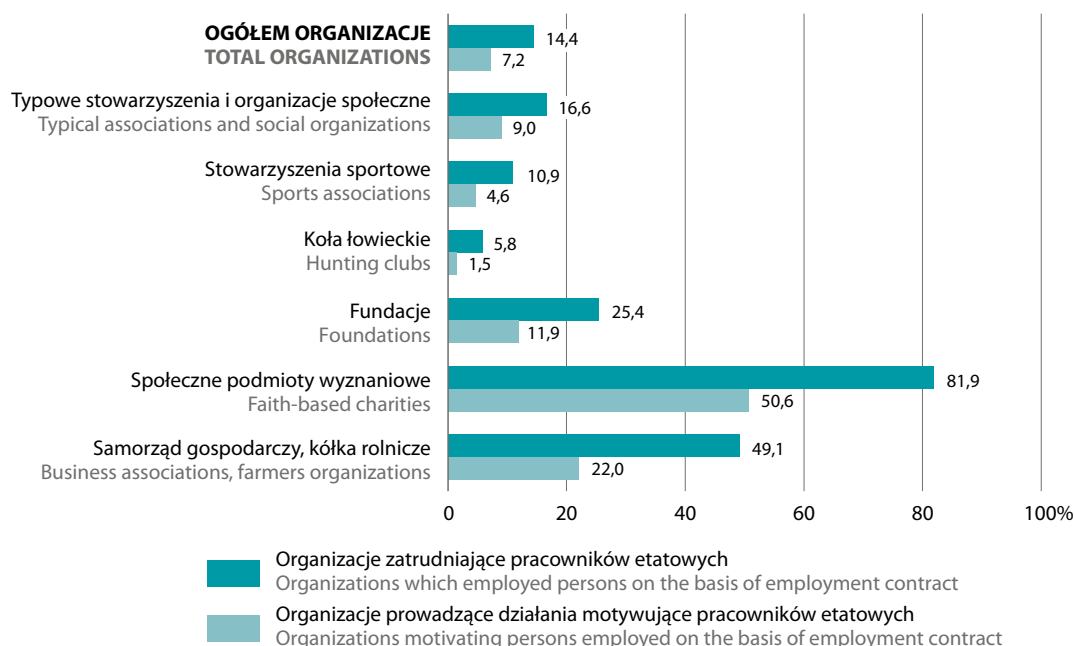
5.2.3. Motivating personnel employed on the basis of employment contract

W 2023 r. 7,2% (7,6 tys.) organizacji pozarządowych zadeklarowało prowadzenie działań motywujących w celu zwiększenia zaangażowania osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Działania te mogły mieć charakter finansowy (np. premie pieniężne) lub niefinansowy (np. przekazywanie podziękowań, wręczanie medali, dyplomów).

Spośród 14,4% (15,1 tys.) organizacji, które zatrudniały w 2023 r. osoby na podstawie stosunku pracy 50,0% (7,6 tys. podmiotów) podejmowała działania motywujące pracowników etatowych. Odsetek takich podmiotów zmniejszył się o 0,5 p. proc. w stosunku do 2021 r. oraz o 4,0 p. proc. w odniesieniu do 2019 r.

Wykres 5.8. Odsetek organizacji pozarządowych, które zatrudniały pracowników etatowych i motywowały ich do pracy według rodzaju organizacji w 2023 r.^a

Chart 5.8. Percentage of non-governmental organizations which employed persons on the basis of employment contract and motivated them to work by type of organization in 2023^a



a Koła gospodyń wiejskich oraz ochotnicze straże pożarne nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska.
a Rural housewives clubs and volunteer fire brigades were not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

W grupie organizacji zatrudniających, odsetek podmiotów motywujących pracowników do pracy społecznej wynosił 61,8% w przypadku podmiotów wyznaniowych, 54,1% wśród stowarzyszeń i organizacji społecznych oraz 46,6% wśród fundacji. Najniższą wartość tego odsetka odnotowano wśród kół łowieckich (25,7%).

W celu motywowania pracowników organizacje w większym stopniu wykorzystywały instrumenty o charakterze finansowym niż niefinansowym. Podejmowanie działań motywujących z wykorzystaniem instrumentów finansowych w 2023 r. zadeklarowało 33,6% organizacji zatrudniających etatowych pracowników, natomiast o charakterze niefinansowym – 24,7%. Równoczesne wykorzystywanie obu rodzajów instrumentów w 2023 r. zadeklarowało 8,3% organizacji, tj. o 0,8 p. proc. więcej niż w 2021 r. W porównaniu z 2019 r. zmniejszył się odsetek organizacji motywujących pracowników finansowo o 4,4 p. proc., a zwiększył się udział podmiotów motywujących pracowników niefinansowo – o 0,3 p. proc.

Wykres 5.9. Odsetek organizacji pozarządowych motywujących pracowników etatowych według typu instrumentów motywacyjnych i rodzaju organizacji w 2023 r.^a

Chart 5.9. Percentage of non-governmental organizations motivating persons employed on the basis of employment contract by type of motivating instruments and type of organization in 2023^a



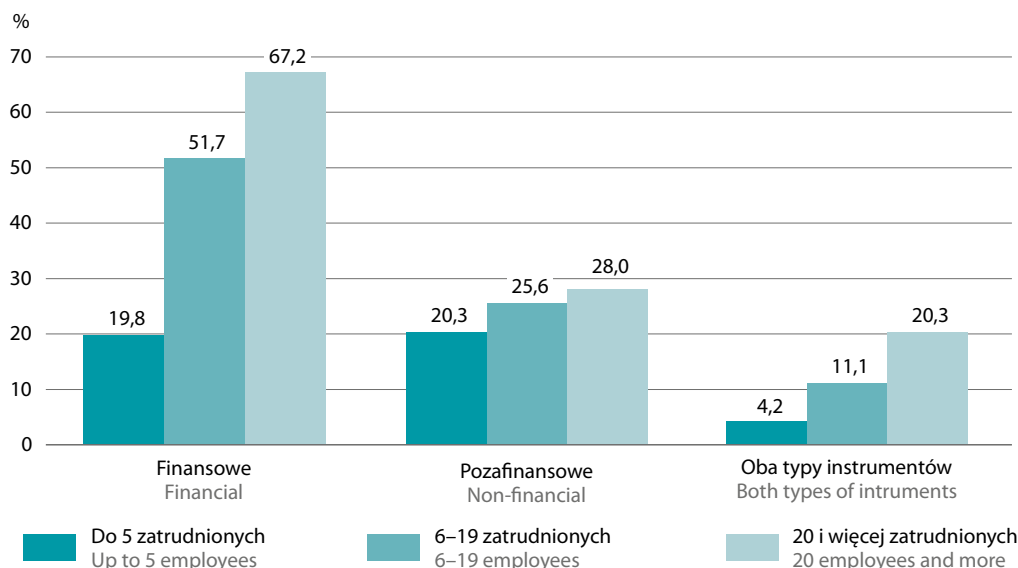
^a Koła gospodyń wiejskich oraz ochotnicze straże pożarne nie zostały ujęte na wykresie ze względu na marginalny charakter zjawiska.
^a Rural housewives clubs and volunteer fire brigades were not included in the chart due to the marginal nature of the phenomenon.

Wykorzystywanie instrumentów motywujących pracowników w 2023 r. było zróżnicowane pomiędzy poszczególnymi rodzajami organizacji. Po narzędzia finansowego motywowania pracowników w większym stopniu niż po narzędzia niefinansowe sięgały społeczne podmioty wyznaniowe (50,3% wobec 21,4%) oraz samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (37,7% wobec 13,8%). Odwrotna sytuacja występowała wśród stowarzyszeń sportowych, gdzie odsetek wykorzystania narzędzi motywowania finansowego wyniósł 11,8%, a niefinansowego – 32,6%. Natomiast fundacje w zbliżonym stopniu korzystały z instrumentów finansowych, jak i z niefinansowych (27,4% wobec 28,6%).

W 2023 r. motywowanie swoich pracowników zadeklarowało 62,6% organizacji działających w obszarze rynku pracy i aktywizacji zawodowej. Relatywnie wysoki odsetek odnotowano także w przypadku edukacji i wychowania, badań naukowych (60,1%) i ratownictwa (55,8%). Z kolei w najmniejszy udział wystąpił w przypadku organizacji, których główną dziedziną działalności było łowiectwo (25,7%).

Wykres 5.10. Odsetek organizacji pozarządowych motywujących pracowników etatowych według instrumentów motywujących i klasy zatrudnienia w 2023 r.

Chart 5.10. Percentage of non-governmental organizations motivating persons employed on the basis of employment contract by type of motivating instruments and number of employees in 2023



Wysoki poziom zróżnicowania badanej zbiorowości pod względem omawianego zjawiska był również związany z liczbą pracowników. Im więcej osób zatrudniały organizacje, tym intensywniej wykorzystywały instrumenty motywacyjne. Wśród organizacji można zaobserwować różnicę w stosowaniu instrumentów motywacyjnych – przeważają rozwiązania finansowe, następnie stosowane są pozafinansowe, w mniejszym zakresie wykorzystywane są oba typy jednocześnie. Stosowanie instrumentów finansowych wahało się od 19,8% (do 5 zatrudnionych) do 67,2% (20 i więcej zatrudnionych). Znacznie mniejszą rozpiętością charakteryzowały się organizacje wykorzystujące pozafinansowe instrumenty motywacyjne, od 20,3% (do 5 zatrudnionych) do 28,0% (20 i więcej zatrudnionych).

5.3. Podnoszenie kompetencji personelu

5.3. Raising of personnel skills

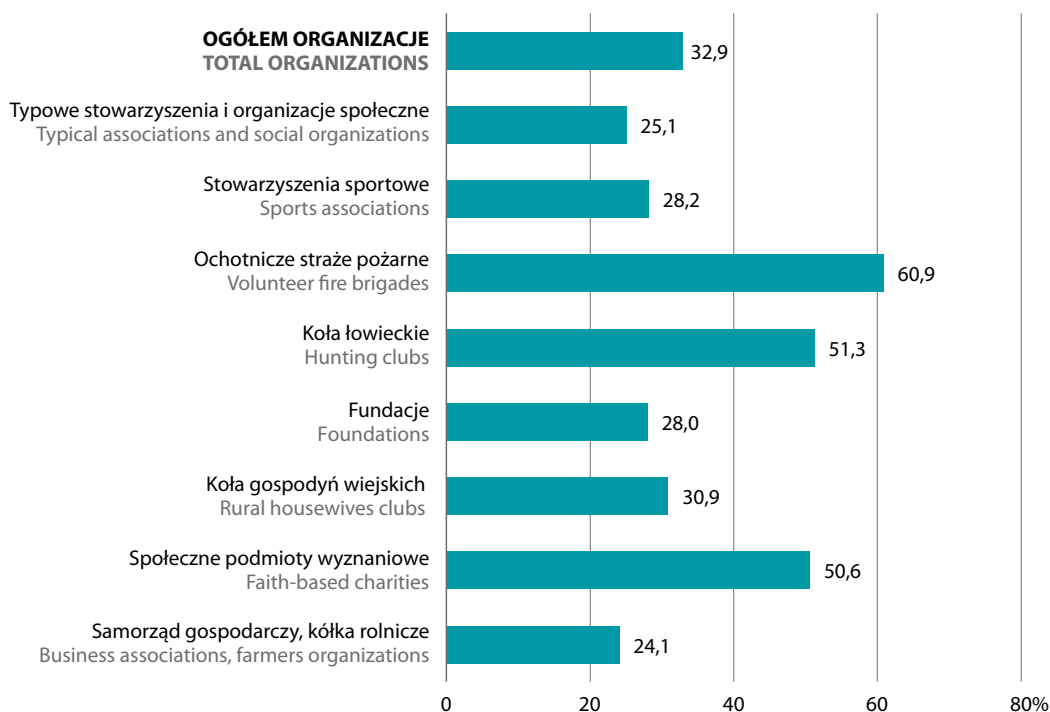
Szkolenia personelu to ważny element zarządzania zasobami ludzkimi organizacji. Z jednej strony mogą przyczyniać się do podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w organizacjach, co przekłada się na skuteczniejszą realizację ich celów, a z drugiej – pełnić ważną rolę motywacyjną i zwiększać zaangażowanie w pracę, zwłaszcza gdy wiele osób działa bez wynagrodzenia.

Blisko co trzecia organizacja pozarządowa (32,9%, tj. 34,5 tys. podmiotów) potwierdziła, że pracownicy, członkowie ich zarządów oraz członkowie lub inne osoby pracujące społecznie na ich rzecz w 2023 r. podnosili swoją wiedzę i umiejętności poprzez udział w szkoleniach. Wśród organizacji kierujących personel na szkolenia dominowały ochotnicze straże pożarne (60,9%), koła łowieckie (51,3%), a także społeczne podmioty wyznaniowe (50,6%). W najmniejszym stopniu ze szkoleń personelu korzystał samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (24,1%).

W porównaniu z 2021 r. odsetek organizacji szkolących członków zarządu, pracowników etatowych lub osoby pracujące społecznie zwiększył się o 4,7 p. proc., a w odniesieniu do 2019 r. – o 4,4 p. proc.

Wykres 5.11. Odsetek organizacji pozarządowych szkolących członków zarządu, pracowników etatowych lub osoby pracujące społecznie według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 5.11. Percentage of non-governmental organizations providing training for board members, employees or volunteers by type of organization in 2023



Uczestnictwo w szkoleniach różniło się w zależności od grup podmiotów, wyróżnionych ze względu na zatrudnienie oraz wysokość przychodów. Im wyższa klasa zatrudnienia lub przychodów, tym większy odsetek organizacji deklarował udział swoich pracowników w szkoleniach. Wśród organizacji niezatrudniających płatnych pracowników, szkolenia były realizowane w 30,5% z nich, natomiast w grupie zatrudniającej co najmniej 20 osób – 55,1%. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przychodów, sytuacja wyglądała podobnie. Szkolenia oferowały przede wszystkim organizacje, których przychody roczne wynosiły powyżej 1 mln zł (50,2%), podczas gdy wśród organizacji w klasie przychodów do 1 tys. zł odsetek ten był ponad 2-krotnie niższy i wyniósł 20,2%. Zjawisko to widoczne było również w latach wcześniejszych.

Dziedzina działalności organizacji wpływała na zakres szkoleń członków zarządu, pracowników etatowych lub osób pracujących społecznie. Najwięcej szkoleń personelu zaangażowanego w pracę na rzecz organizacji odnotowano wśród jednostek prowadzących działalność w obszarze ratownictwa (60,7%). Wysoki udział tego odsetka obserwowany jest również w organizacjach zajmujących się łowiectwem (50,4%) oraz działających w obszarze rynku pracy, aktywizacji zawodowej (44,7). Najmniej szkoleń przeprowadzono w podmiotach, których główną dziedziną działalności była kultura i sztuka (19,5%).

Rozdział 6. Komunikowanie się organizacji z otoczeniem zewnętrznym i zarządzanie informacją

Chapter 6. Organizations' communication with external environment and information management

6.1. Kanały komunikacji i częstotliwość informowania o działalności

6.1. Communication channels and frequency of organizations' informing of their activity

Komunikacja organizacji pozarządowej z otoczeniem stanowi istotny aspekt jej funkcjonowania. Polega ona na przepływie informacji między organizacją a odbiorcami działań, sponsorami lub władzami publicznymi. Obejmuje: informowanie o celach i działaniach, kształtowanie pozytywnego wizerunku oraz utrzymywanie dobrych relacji i dialogu z różnymi interesariuszami. Dobór środków, za pomocą których organizacja komunikuje się z otoczeniem należy do sfery zarządzania organizacją. Organizacje prowadzące działalność społecznie użyteczną funkcjonują w sferze publicznej, stąd poddawane są ocenie i obserwacji społecznej. Dlatego istotne jest zapewnienie szerokiego dostępu do aktualnych danych na temat tej grupy organizacji oraz prowadzonych przez nią działań.

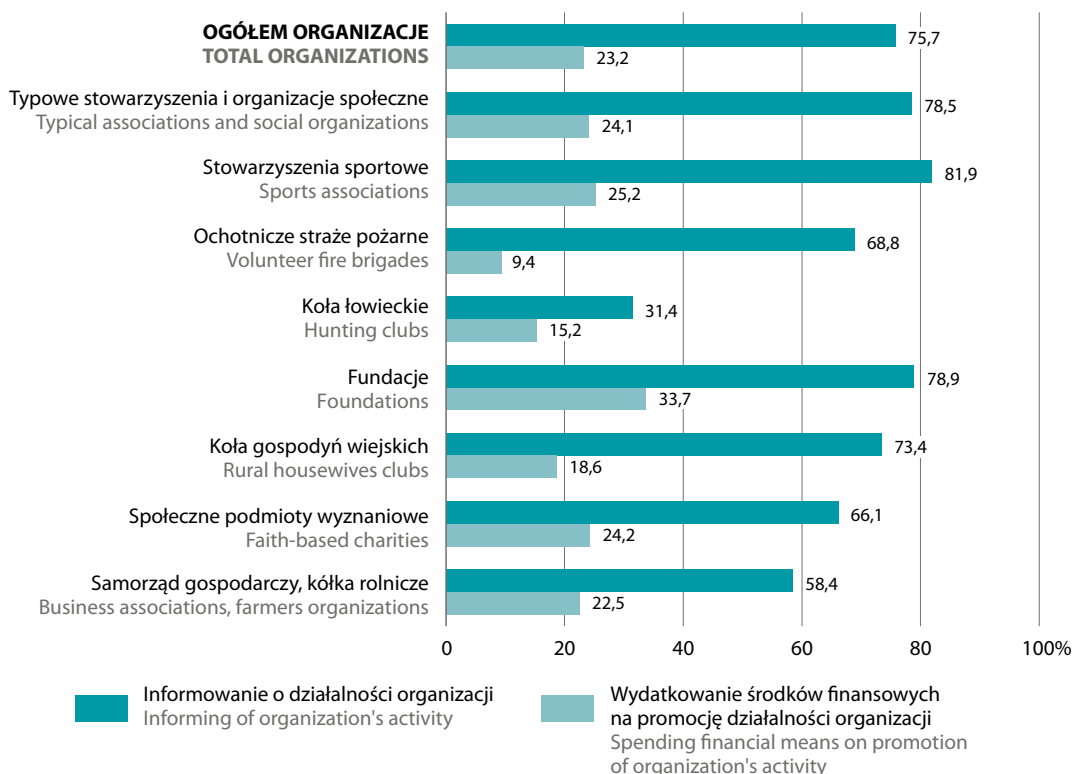
Działania informacyjno-promocyjne w 2023 r. prowadziło 75,7% (79,5 tys.) organizacji pozarządowych, tj. o 4,5 p. proc. więcej niż w 2021 r. Z kolei środki na działania informacyjno-promocyjne wydatkowało 23,2% (24,4 tys.) organizacji pozarządowych, co stanowi wzrost o 1,1 p. proc. w porównaniu z 2021 r.

W 2023 r. największy odsetek organizacji informujących o swojej działalności odnotowano w stowarzyszeniach sportowych (81,9%), a niewiele mniejszy w fundacjach (78,9%) oraz typowych stowarzyszeniach i organizacjach społecznych (78,5%). Najmniejszy udział dotyczył kół łowieckich (31,4%). Z kolei największy odsetek organizacji wydatkujących środki finansowe na promocję działalności odnotowano w fundacjach (33,7%), a w dalszej kolejności w stowarzyszeniach sportowych (25,2%) i społecznych podmiotach wyznaniowych (24,2%). Najmniejszy udział wystąpił w ochotniczych strażach pożarnych (9,4%).

Podjęmowanie działań komunikacyjno-informacyjnych było zróżnicowane ze względu na: posiadanie statusu OPP, wysokość rocznych przychodów, zatrudnienie w organizacji oraz współpracę z administracją publiczną. W 2023 r. o swojej działalności informowało 87,1% organizacji pożytku publicznego, tj. o 11,4 p. proc. więcej niż w zbiorowości ogółem. Dodatkowo 30,4% OPP wydatkowało na te działania środki finansowe. Spośród organizacji osiągających roczne przychody do 10 tys. zł 63,3% jednostek deklaroowało prowadzenie działań informacyjnych, natomiast spośród tych o przychodach powyżej 1 mln zł – 85,6%. Wśród organizacji zatrudniających etatowych pracowników – 82,1% prowadziło działania informacyjne, podczas gdy odsetek ten, wśród organizacji niezatrudniających żadnego płatnego personelu wyniósł 70,4%. Wśród organizacji, które w 2023 r. realizowały zadania przekazane przez administrację publiczną, 81,5% jednostek informowało o swoich działaniach.

Wykres 6.1. Odsetek organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne i wydatkujących środki na promocję działalności według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 6.1. Percentage of non-governmental organizations conducting information activities and spending financial means on promotion of their activity by type of organization in 2023



Dane za 2023 r. pokazują, podobnie jak w 2021 r., że wraz ze wzrostem poziomu przychodów rośnie odsetek organizacji przeznaczających środki na promocję swojej działalności. Spośród organizacji osiągających przychody od 10 tys. zł do 100 tys. zł rocznie, środki na promocję wydatkowały w 2023 r. 19,9% jednostek, w klasie o przychodach powyżej 100 tys. zł do 1 mln zł – 36,7%, natomiast w klasie z rocznymi przychodami przekraczającymi 1 mln zł – 46,6% organizacji. Na promocję działalności decydowały się przede wszystkim organizacje prowadzące działalność gospodarczą i odpłatną działalność statutową (46,1%), podczas gdy w grupie jednostek prowadzących wyłącznie nieodpłatną działalność, środki na działania promocyjne wydatkowały 18,1% podmiotów.

W 2023 r. organizacje pozarządowe komunikując się z otoczeniem najczęściej korzystały z Internetu (82,7%), a nieco rzadziej z takich form komunikacji jak ulotki, plakaty, książki, zebrania, wiece, happeningi (56,4%). Rola Internetu, jako sposobu komunikowania się z otoczeniem wzrosła w porównaniu z 2021 r., kiedy to 79,7% podmiotów korzystało z tego medium w celu informowania o swoich działaniach. Na promocję w tradycyjnych mediach, takich jak prasa, radio lub telewizja zdecydowało się 22,0% organizacji w 2023 r., wobec 24,5% w 2021 r. Ze wszystkich trzech rodzajów kanałów komunikacji zewnętrznej korzystało równocześnie w 2023 r. 10,2% badanych jednostek, czyli o 0,2 p. proc. mniej niż w 2021 r.

Największy odsetek organizacji korzystających z Internetu jako kanału komunikacyjnego wśród poszczególnych grup organizacji odnotowano w fundacjach (92,1%). Ponadto znaczny udział dotyczył także społecznych podmiotów wyznaniowych (91,6%) oraz stowarzyszeń sportowych (89,2%), a najmniejszy – kół łowieckich (52,5%). Przekaz za pomocą innych środków komunikacji dominował wśród kół łowieckich – za ich pośrednictwem informowano 67,2% tych organizacji. Często za pośrednictwem innych środków komunikacji przekazywał informacje również samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (67,1%), koła gospodyń

wiejskich (65,2%) oraz typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne (59,6%). Zarówno w kołach gospodyń wiejskich, jak i ochotniczych strażach pożarnych obserwujemy tendencję wzrostową wykorzystywania w tym celu Internetu (odpowiednio o 12,5 p. proc. oraz 10,4 p. proc. więcej niż w 2021 r.).

Tablica 6.1. Odsetek organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne według kanałów komunikacji i rodzaju organizacji

Table 6.1. Percentage of non-governmental organizations informing of their activity by means of communication and type of organization

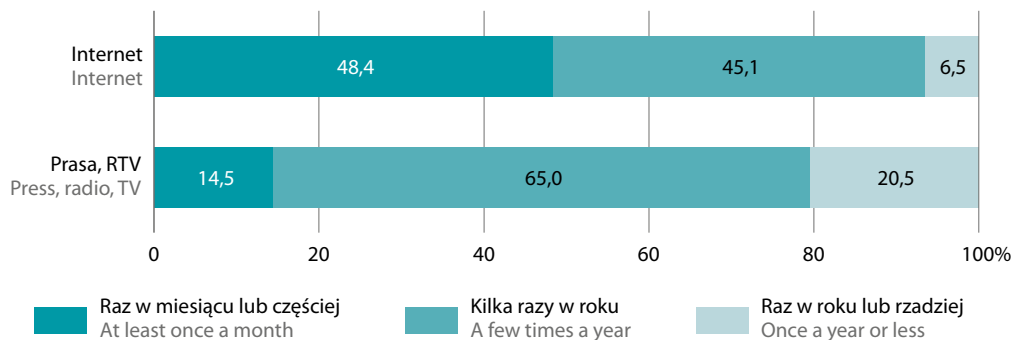
Wyszczególnienie Specification	Prasa, radio, telewizja Press, radio, TV			Internet Internet			Inne środki komunikacji Other communication channels		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
OGÓŁEM ORGANIZACJE TOTAL ORGANIZATIONS	30,8	24,5	22,0	78,3	79,7	82,7	64,3	56,6	56,4
Typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne Typical associations and social organizations	34,1	29,2	26,7	80,0	81,4	82,4	66,1	57,6	59,6
Stowarzyszenia sportowe Sports associations	35,3	25,9	24,6	83,8	87,3	89,2	63,4	51,2	51,7
Ochotnicze straże pożarne Volunteer fire brigades	10,6	9,7	7,2	51,0	59,1	69,5	72,8	68,5	58,9
Koła łowieckie Hunting clubs	6,8	7,9	8,3	34,1	48,4	52,5	75,0	68,6	67,2
Fundacje Foundations	34,3	29,5	28,6	90,0	91,4	92,1	54,9	45,0	48,8
Koła gospodyń wiejskich Rural housewives clubs	.	14,4	10,2	.	61,2	73,7	.	73,5	65,2
Społeczne podmioty wyznaniowe Faith-based charities	30,8	27,8	24,5	88,3	89,6	91,6	54,3	50,2	48,2
Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze Business associations, farmers organizations	21,1	21,9	22,7	57,9	63,2	64,3	73,8	67,2	67,1

Największy odsetek organizacji pozarządowych informujących o swojej działalności w tradycyjnych mediach – prasie, radio lub telewizji, odnotowano w fundacjach (28,6%), a w dalszej kolejności w typowych stowarzyszeniach i organizacjach społecznych (26,7%). Z kolei najmniejszy udział dotyczył ochotniczych straży pożarnych (7,2%) i kół łowieckich (8,3%).

Organizacje posiadające status OPP najczęściej korzystały z Internetu jako kanału komunikacji (87,8%) oraz z innych środków komunikacji (57,6%). Co trzeci podmiot ze statusem OPP komunikował się z otoczeniem za pomocą tradycyjnych mediów – prasy, radia lub telewizji (33,5%).

Wykres 6.2. Struktura organizacji pozarządowych prowadzących działania informacyjne według częstotliwości rozpowszechniania informacji w 2023 r.

Chart 6.2. Structure of non-governmental organizations informing of their activity by frequency of information spreading in 2023



Częstotliwość informowania o działalności organizacji była zróżnicowana w zależności od wykorzystywanego kanału komunikacji. Przez Internet, który pozwala na częste aktualizacje, 48,4% organizacji udostępniało informacje co najmniej raz w miesiącu, a 45,1% – kilka razy w roku. Zdecydowana większość organizacji spośród komunikujących się za pomocą prasy, radio lub telewizji, informowała o swojej działalności kilka razy w roku (65,0%), a co najmniej raz w miesiącu tylko 14,5%. Mniejszą częstotliwość informowania (raz w roku lub rzadziej) zadeklarowało 6,5% organizacji korzystających z Internetu, podczas gdy wśród podmiotów wykorzystujących tradycyjne media odsetek ten był ponad 3-krotnie wyższy i wyniósł 20,5%.

6.2. Sporządzanie, przekazywanie i udostępnianie sprawozdań z działalności

6.2. Preparing, submitting and releasing reports of activity

Ważnym aspektem funkcjonowania organizacji pozarządowych jest jawność i transparentność działań. Sporządzanie sprawozdań z działalności oraz ich udostępnianie publicznie służy nie tylko kontroli ze strony organów administracji publicznej, ale również umożliwia obywatelom prowadzenie monitoringu społecznego. Organizacje pozarządowe są zobowiązane prawnie do sporządzania corocznych sprawozdań z działalności merytorycznej oraz finansowej¹⁰. Dodatkowe obowiązki sprawozdawcze spoczywają także na organizacjach posiadających status OPP.

¹⁰ Jedynie jednostki działające w obrębie Kościoła katolickiego są na mocy Konkordatu zwolnione z tego obowiązku prawnego.

Tablica 6.2. Odsetek organizacji pozarządowych według działań związanych ze sprawozdaniami z działalności
Table 6.2. Percentage of non-governmental organizations by reporting activities

Wyszczególnienie Specification	Przynajmniej jedno sprawozdanie At least one report			Sprawozdanie merytoryczne Factual report			Sprawozdanie finansowe Financial report			Oba sprawozdania Both reports		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Sporządzili Prepared	96,3	94,8	94,6	83,2	79,9	79,8	94,8	92,9	92,8	81,7	78,0	78,0
Przekazywały organom nadzoru Submitted to supervising authorities	89,2	86,6	85,6	72,2	67,3	66,7	87,4	84,8	83,9	70,5	65,5	65,0
Udostępniali Released	27,9	30,1	29,2	26,1	27,8	26,9	27,6	29,6	28,5	25,9	27,4	26,2
w siedzibie jednostki at unit's headquarter	22,0	24,8	23,0	20,2	22,6	20,9	21,5	24,1	22,3	19,7	21,9	20,3
publikowały na swojej stronie internetowej published on their website	9,2	8,5	8,0	8,5	7,8	7,5	8,2	7,4	6,8	7,5	6,7	6,3

Zdecydowana większość, tj. 94,6% (99,4 tys.) badanych organizacji, sporządziła w 2023 r. co najmniej jedno sprawozdanie ze swojej działalności, w tym 92,8% sprawozdanie finansowe, a 79,8% – sprawozdanie merytoryczne. Oba rodzaje sprawozdań sporządziło 78,0% (81,9 tys.) organizacji. Największy odsetek organizacji pozarządowych realizujących obowiązki sprawozdawcze, odnotowano wśród organizacji posiadających status OPP – 95,8% sporządziło w 2023 r. oba rodzaje sprawozdań.

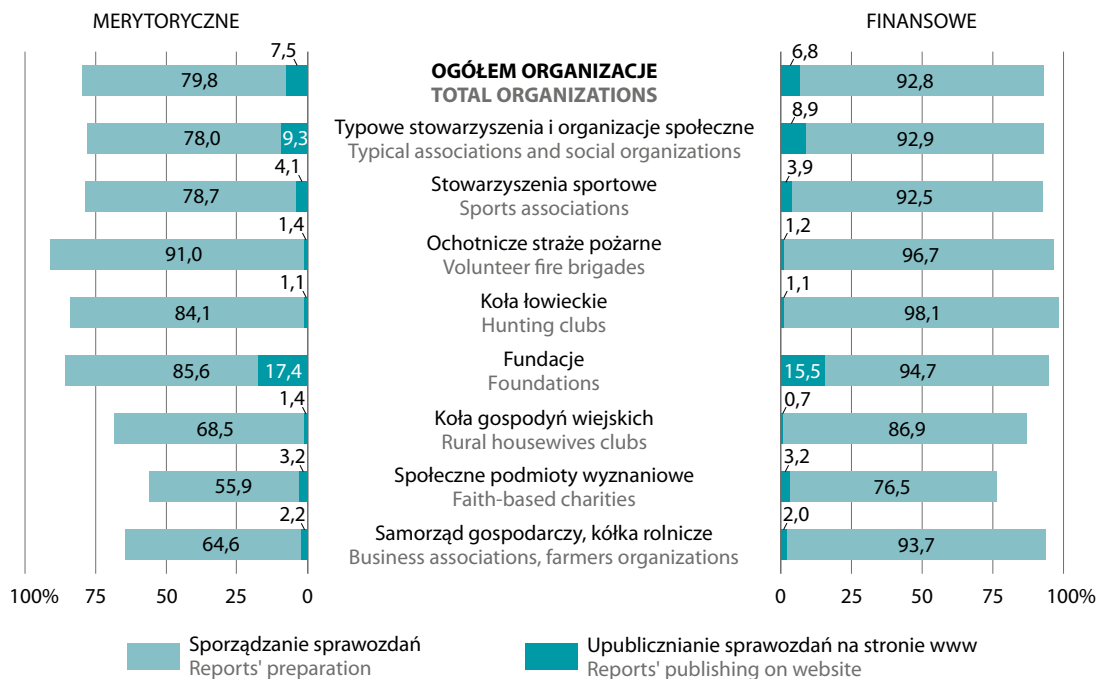
Największy odsetek podmiotów sporządzających sprawozdania merytoryczne cechował ochotnicze straże pożarne (91,0%), najmniejszy natomiast społeczne podmioty wyznaniowe (55,9%). Największy odsetek organizacji sporządzających sprawozdania finansowe odnotowano w kołach łowieckich (98,1%), natomiast najmniejszy w przypadku społecznych podmiotów wyznaniowych (76,5%).

29,2% jednostek deklarowało udostępnianie zainteresowanym przynajmniej jednego sprawozdania. Na tle badanych organizacji, wyróżniały się pod tym względem organizacje pożytku publicznego, spośród których 74,0% jednostek udostępniło swoje sprawozdanie. Organizacje o statusie OPP są zobligowane do zamieszczania rocznych sprawozdań w ogólnodostępnej bazie OPP, prowadzonej przez Narodowy Instytut Wolności. Najmniejszy odsetek organizacji upubliczniających swoje sprawozdania stanowiły społeczne podmioty wyznaniowe (11,8%).

Najwięcej organizacji (23,0%) zadeklarowało udostępnianie sprawozdań na żądanie w swojej siedzibie. Rzadziej przez zamieszczenie na własnej stronie internetowej czy w innym miejscu (odpowiednio 8,0% i 3,2%). Wysyłkę sprawozdań zadeklarowało 2,8% organizacji.

Wykres 6.3. Odsetek organizacji pozarządowych, które sporządziły sprawozdania z działalności oraz opublikowały je na stronie internetowej według rodzaju sprawozdania i rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 6.3. Percentage of non-governmental organizations preparing reports on their activity and publishing them on the website by type of report and type of organization in 2023



Rozdział 7. Profesjonalizacja zarządzania

Chapter 7. Management professionalization

Problematyka zarządzania organizacjami pozarządowymi jest przedmiotem szerokiej debaty. W literaturze¹¹ zwraca się szczególną uwagę na potrzebę profesjonalizacji w zarządzaniu organizacjami niekomercyjnymi. Dyskutuje się zarówno wzorce i modele stosowane w organizacjach biznesowych czy administracji publicznej, jak i specyficzne aspekty profesjonalnego działania organizacji pozarządowych. Profesjonalizacja w szerokim znaczeniu obejmuje nie tylko sprawne operacyjne administrowanie organizacją, ale również prowadzenie długookresowej polityki rozwoju organizacji oraz dążenie do maksymalizacji zysków społecznych z uwzględnieniem partycypacyjnych sposobów działania.

We wcześniejszych rozdziałach omówiono wiele szczegółowych aspektów zarządzania, które pozwalają przybliżyć specyfikę funkcjonowania organizacji pozarządowych. Wskaźniki statystyczne obrazują jednak wycinkowe efekty zarządzania, nie mierzą natomiast samego procesu zarządzania. Celem badań ilościowych nie jest zobrazowanie wszystkich szczegółowych aspektów zarządzania, lecz przedstawienie szerokiej perspektywy oraz umożliwienie weryfikacji wybranych rozwiązań organizacyjnych.

Przyjmując definicję zarządzania Griffina: zestaw działań (obejmujący planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewodzenie, tj. kierowanie i kontrolowanie) skierowanych na zasoby organizacji (ludzkie, finansowe, rzeczowe i informacyjne) i wykonywanych z zamiarem osiągnięcia celów organizacji w sposób sprawny i skuteczny¹², wybrano kilka podstawowych zmiennych dotyczących różnych aspektów profesjonalizacji organizacji pozarządowych. Zostały one pogrupowane według kluczowych funkcji zarządzania: planowania, organizowania, motywowania oraz kontrolowania.¹³

7.1. Syntetyczny wskaźnik profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi

7.1. Synthetic index of management professionalization in non-governmental organizations

Ze względu na konstrukcję, syntetyczny wskaźnik profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi może przyjmować wartości z zakresu 0,00–10,00, przy czym im wyższa wartość wskaźnika tym wyższy poziom profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi.

¹¹ M. in.: Kafel T. (2014). Metody profesjonalizacji organizacji pozarządowych, Zeszyty Naukowe. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Seria Specjalna, Monografie, nr 235, Kraków;
Stankiewicz J., Seiler B. (2013). Profesjonalizacja, jako czynnik sukcesu polskich organizacji pozarządowych, Zarządzanie i Finanse, 4(2), s. 341–353;
Pacut A., Wodecka-Hyjek A. (2023). Przedsiębiorczość organizacji publicznych i społecznych [w:] Zarządzanie publiczne. Perspektywa teorii i praktyki, Frączkiewicz-Wronka A., Ćwiklicki M. (red.), Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach;
Striebing C. (2017). Professionalization and voluntary transparency practices in nonprofit organizations. Nonprofit Management and Leadership, 28(1), s. 65–83;
Marberg, A., Korzilius, H., & van Kranenburg, H. (2019). What is in a theme? Professionalization in nonprofit and nongovernmental organizations research. Nonprofit Management and Leadership, 30(1), s. 113–131;
Ganesh, S., & McAllum, K. (2012). Volunteering and professionalization: Trends in tension? Management Communication Quarterly, 26(1), 152–158.

¹² Griffin R. W., Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 2001, s. 38.

¹³ Szczegółowe informacje na temat konstrukcji wskaźnika profesjonalizacji zarządzania zamieszczono w rozdziale Uwagi metodologiczne.

Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania organizacjami pozarządowymi w 2023 r. wyniosła 3,36 (o 0,05 więcej niż w 2021 r.). Ponad połowa badanych organizacji (57,3%) spełniała nie więcej niż 3 z 10 warunków profesjonalnego zarządzania, z czego 36,4% deklarowało stosowanie co najwyżej 2 zasad, a 20,9% – 3 zasad. Blisko co trzeci podmiot stosował 4 lub 5 zasad profesjonalnego zarządzania, a 12,9% od 6 do 8 zasad. Najmniejszy odsetek stanowiły jednostki, które charakteryzowały się wysoką profesjonalizacją zarządzania (0,9% – stosowało co najmniej 9 zasad).

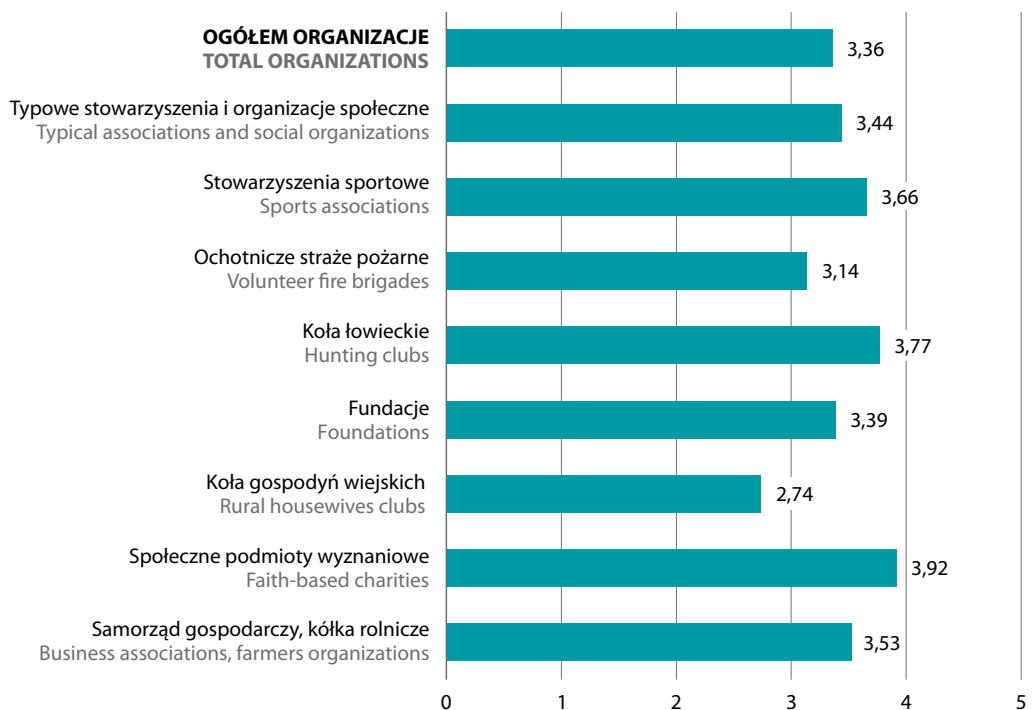
Wykres 7.1. Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania

Chart 7.1. Average value of synthetic index of management professionalization



Wykres 7.2. Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 7.2. Average value of synthetic index of management professionalization by type of organization in 2023



Najwyższy poziom profesjonalizacji zarządzania w 2023 r. odnotowano wśród organizacji pożytku publicznego. Średnia wartość syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji wyniosła w tej grupie 4,55 (o 0,07 mniej w porównaniu z 2021 r.). OPP w dużej mierze stosowały 4 lub 5 zasad – 34,4%, ponadto 28,7% stosowało od 6 do 8 zasad (o 15,8 p. proc. więcej niż przeciętnie). Zbiorowość ta charakteryzowała się również najwyższym, w porównaniu z innymi rodzajami organizacji, udziałem jednostek, które spełniały co najmniej 9 zasad profesjonalnego zarządzania (3,5%) oraz relatywnie niskim udziałem tych, które spełniały co najwyżej 2 zasady (18,4%) lub 3 zasady (15,1%).

Z kolei najniższy poziom wskaźnika profesjonalizacji zarządzania charakteryzował koła gospodyń wiejskich, dla których średnia wartość wskaźnika wyniosła 2,74. Ponad 2/3 kół gospodyń wiejskich spełniało nie więcej niż 3 zasady profesjonalnego zarządzania. Ponadto nie było wśród nich podmiotów, które spełniały co najmniej 9 zasad profesjonalnego zarządzania.

Analiza struktury pozostałych rodzajów organizacji według liczby spełnianych zasad profesjonalnego zarządzania wskazuje na przewagę jednostek o niższym stopniu profesjonalizacji nad jednostkami o wyższym stopniu, niemniej jednak struktury te były wyraźnie zróżnicowane.

Wspomniane koła gospodyń wiejskich, OSP i koła łowieckie charakteryzowały się mniejszą niż pozostałe rodzaje organizacji wewnątrzgrupową różnorodnością pod względem stopnia profesjonalizacji. Oznacza to, że blisko 70% jednostek spełniało podobną liczbę przesłanek profesjonalizacji – 69,5% kół gospodyń wiejskich osiągnęło wartość wskaźnika na poziomie od 1 do 3, z kolei 68,8% OSP – na poziomie od 2 do 4, a 69,3% kół łowieckich – na poziomie od 3 do 5.

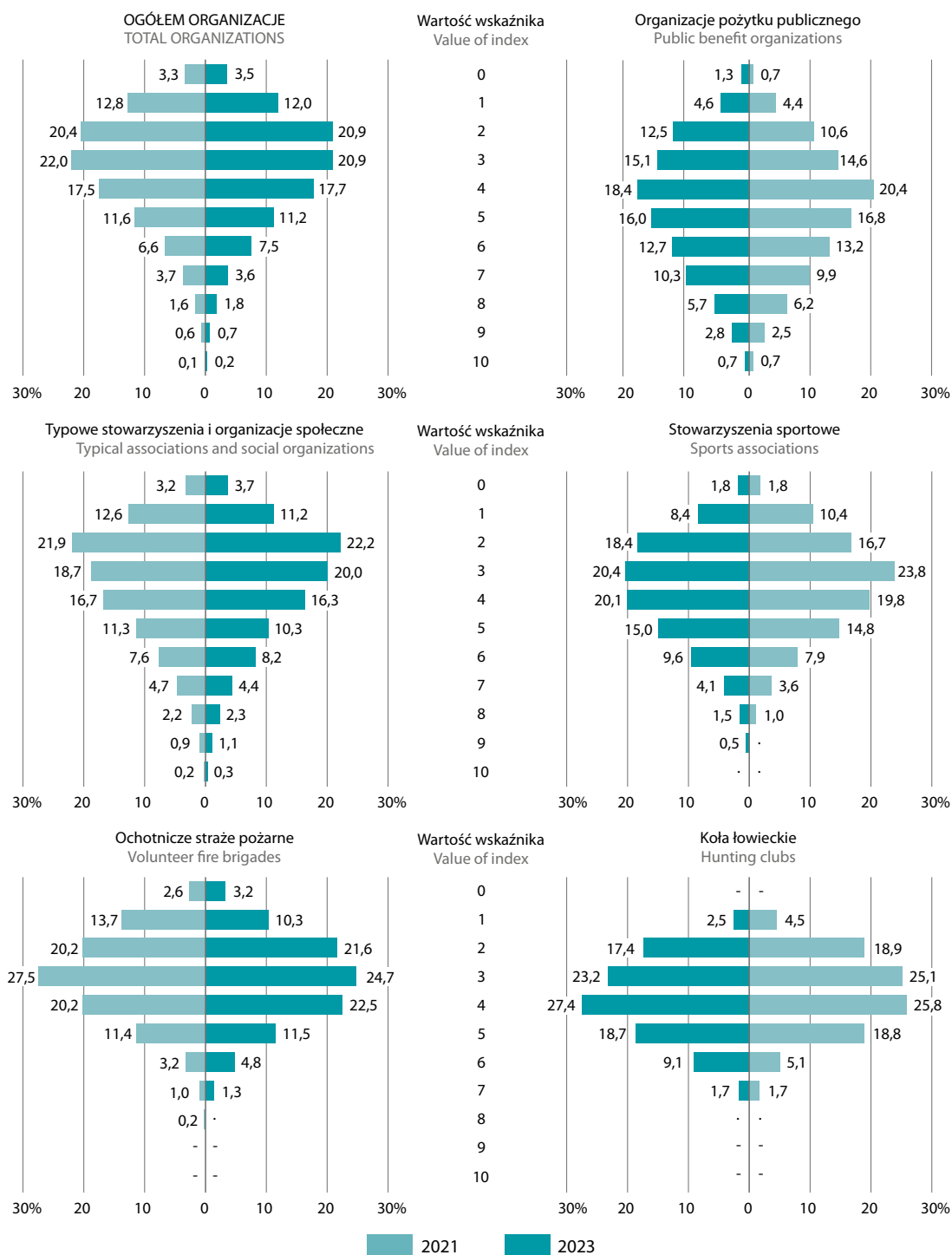
Relatywnie spłaszczonym rozkładem odznaczały się: fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe oraz organizacje samorządu gospodarczego, kółka rolnicze. W tych zbiorowościach odnotowano mniejszy poziom koncentracji wartości wskaźnika profesjonalizacji na sąsiadujących poziomach.

W porównaniu z 2021 r. poziom profesjonalnego zarządzania zwiększył się przede wszystkim wśród kół łowieckich (w 2023 r. wyniósł 3,77, wobec 3,58 w 2021 r.). W stowarzyszeniach sportowych wyniósł on 3,66 (o 0,15 więcej niż w 2021 r.), a w samorządzie gospodarczym, kółkach rolniczych – 3,53 (o 0,13 więcej).

Średnia wartość omawianego wskaźnika zmniejszyła się tylko w przypadku organizacji pożytku publicznego (4,55 w 2023 r., wobec 4,62 w 2021 r.) oraz kół gospodyń wiejskich (2,74 w 2023 r. i 2,78 w 2021 r.).

Wykres 7.3. Organizacje pozarządowe według wartości syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania i rodzaju organizacji

Chart 7.3. Non-governmental organizations by value of synthetic index of management professionalization and type of organization



Wykres 7.3. Organizacje pozarządowe według wartości syntetycznego wskaźnika profesjonalizacji zarządzania i rodzaju organizacji (dok.)

Chart 7.3. Non-governmental organizations by value of synthetic index of management professionalization and type of organization (cont.)



7.2. Poziom profesjonalizacji zarządzania organizacji pozarządowych według funkcji zarządzania

7.2. Level of management professionalization in non-governmental organizations by management function

Wskaźniki profesjonalizacji według funkcji zarządzania ze względu na sposób konstrukcji mogą przyjmować wartości z zakresu 0,00–1,00, przy czym im wyższa wartość wskaźnika tym wyższy poziom profesjonalizacji danej funkcji zarządzania.

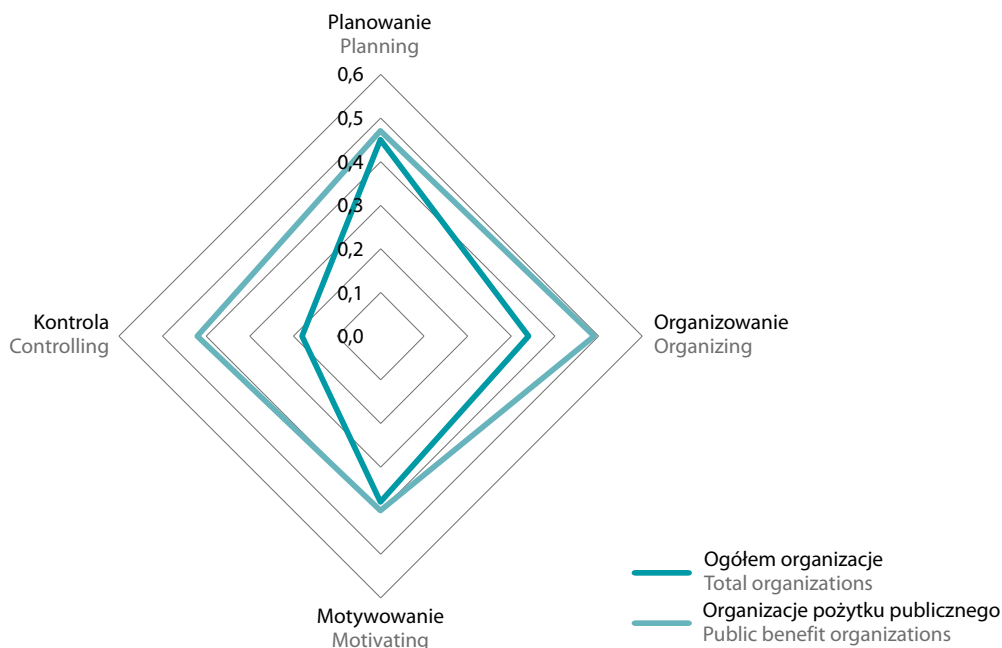
Ogólny poziom wskaźników obrazujących profesjonalizację organizacji pozarządowych według poszczególnych funkcji zarządzania wskazuje, że największa część podmiotów w 2023 r. najbardziej profesjonalnie działała w zakresie planowania (0,45), a następnie – motywowania personelu (0,38) i organizowania (0,34). Najniższy był natomiast poziom kontroli (0,18).

W porównaniu z 2021 r. w 2023 r. zwiększyła się wartość wskaźnika dla funkcji: planowania (z 0,44 w 2021 r. do 0,45 w 2023 r.), motywowania personelu (z 0,37 w 2021 r. do 0,38 w 2023 r.) oraz organizowania (odpowiednio z 0,33 do 0,34). Wartość wskaźnika dla funkcji kontrola nie zmieniła się i wyniosła 0,18.

Organizacje pożytku publicznego charakteryzowały się wyższymi niż przeciętne wartościami wskaźników wszystkich czterech wymiarów profesjonalizacji. Ponadto wśród OPP pomiędzy poszczególnymi wymiarami występowało mniejsze zróżnicowanie niż w zbiorowości ogółem, a najwyższą wartość odnotowano w przypadku organizowania (0,49) i planowania (0,47). W dalszej kolejności odnotowano kontrolę (0,42) i motywowanie (0,40). Warto zauważyć, że organizacje pożytku publicznego osiągnęły ponad dwukrotnie wyższą wartość wskaźnika kontroli niż ogół organizacji pozarządowych.

Wykres 7.4.
Chart 7.4.

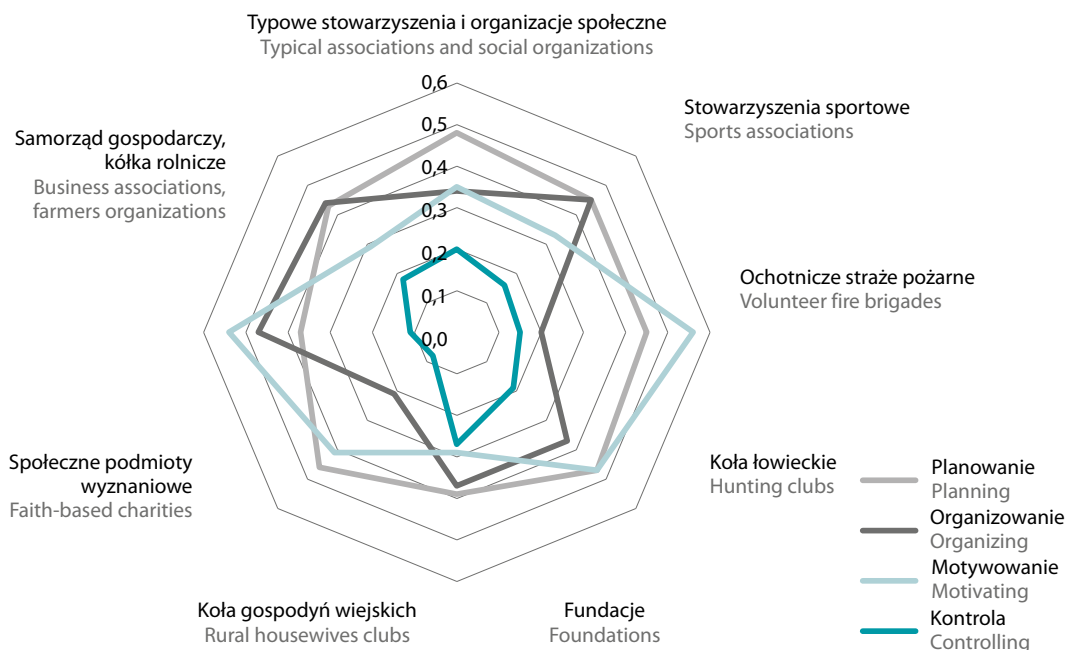
Poziom wskaźników funkcji zarządzania według statusu OPP w 2023 r.
Level of management function indicators by public benefit organizations status in 2023



Żadna organizacja pozarządowa nie osiągała najwyższych wartości we wszystkich czterech wymiarach profesjonalizacji jednocześnie. Najwyższą wartość wskaźnika profesjonalizacji w obszarze planowania uzyskały typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne (0,48), a następnie koła łowieckie (0,47) i koła gospodyń wiejskich (0,46), z kolei w obszarze motywowania personelu – ochotnicze straże pożarne (0,56) oraz społeczne podmioty wyznaniowe (0,54). W wymiarze organizowania pozytywnie wyróżniały się społeczne podmioty wyznaniowe (0,47), stowarzyszenia sportowe (0,45) i organizacje samorządu gospodarczego, kółka rolnicze (0,44). Z kolei fundacje w większej części niż pozostałe jednostki były profesjonalne w wymiarze kontroli (0,27). Najniższą wartość wskaźnika planowania osiągnęły społeczne podmioty wyznaniowe (0,37), motywowania – fundacje oraz samorząd gospodarczy, kółka rolnicze (po 0,29), organizowania – ochotnicze straże pożarne (0,20), a kontroli – koła gospodyń wiejskich (0,08).

Wykres 7.5. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według rodzaju organizacji w 2023 r.

Chart 7.5. Level of management function indicators by type of organization in 2023



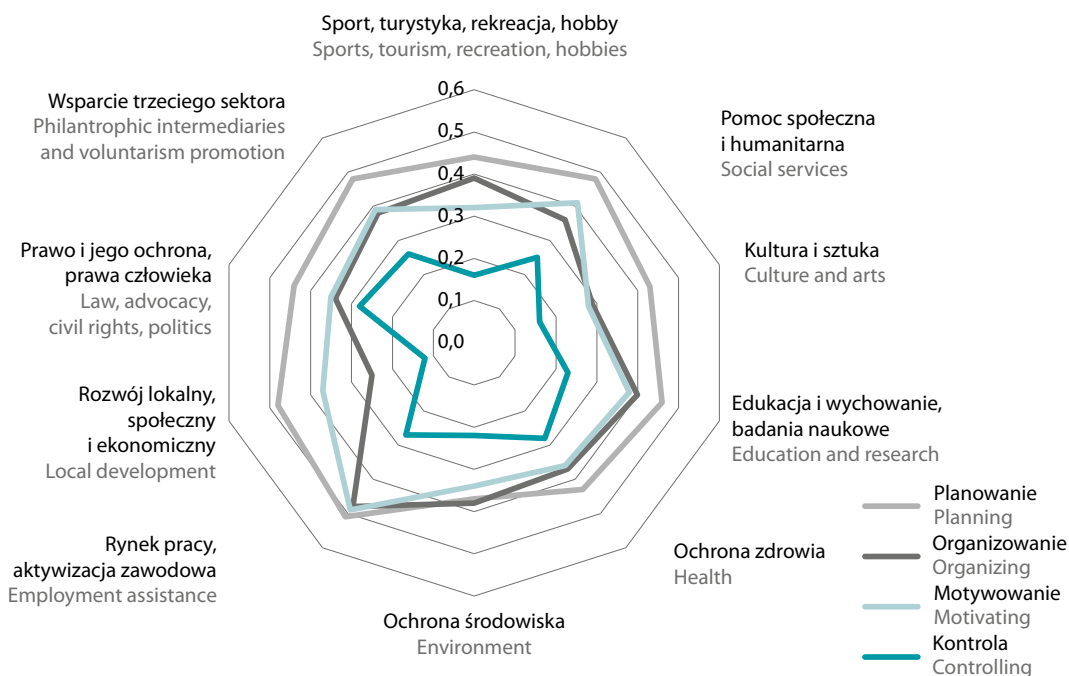
Dziedziny działalności¹⁴ różnicowały wskaźniki poszczególnych wymiarów profesjonalizacji zarządzania w sposób mniej istotny niż rodzaj organizacji. Na tle zbiorowości wyróżniały się organizacje zajmujące się rynkiem pracy i aktywizacją zawodową, które osiągnęły wysokie wartości we wszystkich czterech wymiarach, w tym najwyższe w zakresie planowania (0,51), motywowania (0,49) oraz organizowania (0,48). W wymiarze kontroli najwyższą wartość wskaźnika osiągnęły organizacje zajmujące się ochroną zdrowia oraz prawem i jego ochroną, prawami człowieka (po 0,28).

Najniższą wartość wskaźnika planowania odnotowano wśród podmiotów działających na rzecz ochrony środowiska (0,37), a motywowania – wśród zajmujących się kulturą i sztuką (0,28). Z kolei jednostki prowadzące działalność w obszarze rozwoju lokalnego charakteryzowały się najniższym poziomem wskaźników w wymiarze organizowania (0,25) oraz kontroli (0,12).

¹⁴ W tej analizie nie uwzględniono dziedzin działalności pokrywających się z odpowiednimi rodzajami organizacji, dotyczy to łowiectwa odpowiadającego kołom łowieckim, ratownictwa odpowiadającego OSP, a także spraw zawodowych, pracowniczych i branżowych, w ramach której kategorii klasyfikowane były wszystkie organizacje samorządu gospodarczego.

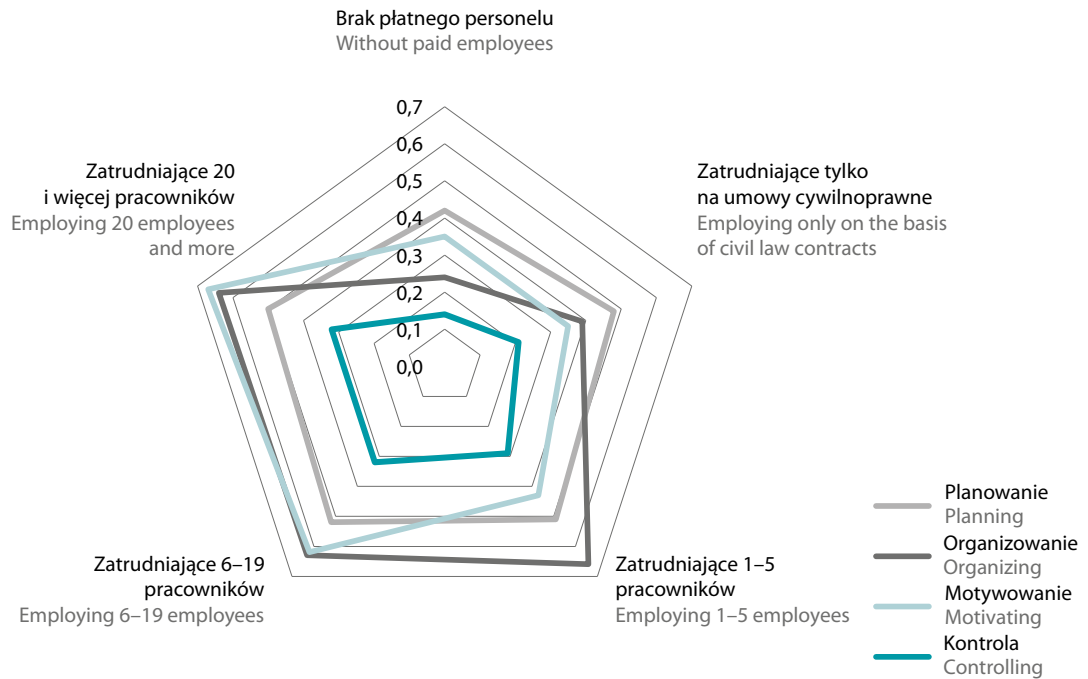
Wykres 7.6. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według wybranych głównych dziedzin działalności w 2023 r.

Chart 7.6. Level of management function indicators by selected main fields of activity in 2023



Poziom zatrudnienia płatnego personelu oraz liczba zrzeszonych w organizacji osób znacznie różnicowała poszczególne wymiary profesjonalizacji zarządzania w sektorze pozarządowym. Organizacje niekorzystające z pracy płatnej osiągnęły najniższe wartości wskaźników we wszystkich czterech wymiarach profesjonalizacji (planowanie – 0,42, motywowanie – 0,35, organizowanie – 0,24, kontrola – 0,14). Wyższe wartości odnotowano wśród podmiotów korzystających tylko z umów cywilnoprawnych. W większości wymiarów wartości te stopniowo wzrastały wraz z kolejnymi klasami liczby zatrudnionych pracowników etatowych. Podmioty zatrudniające 20 osób i więcej uzyskały maksymalną wartość wskaźników w wymiarze motywowania (0,67) oraz kontroli (0,32). Organizacje zatrudniające od 1 do 5 etatowych pracowników osiągnęły najwyższą wartość wskaźnika organizowania (0,66), a od 6 do 19 pracowników – w wymiarze planowania (0,52) i kontroli (0,32).

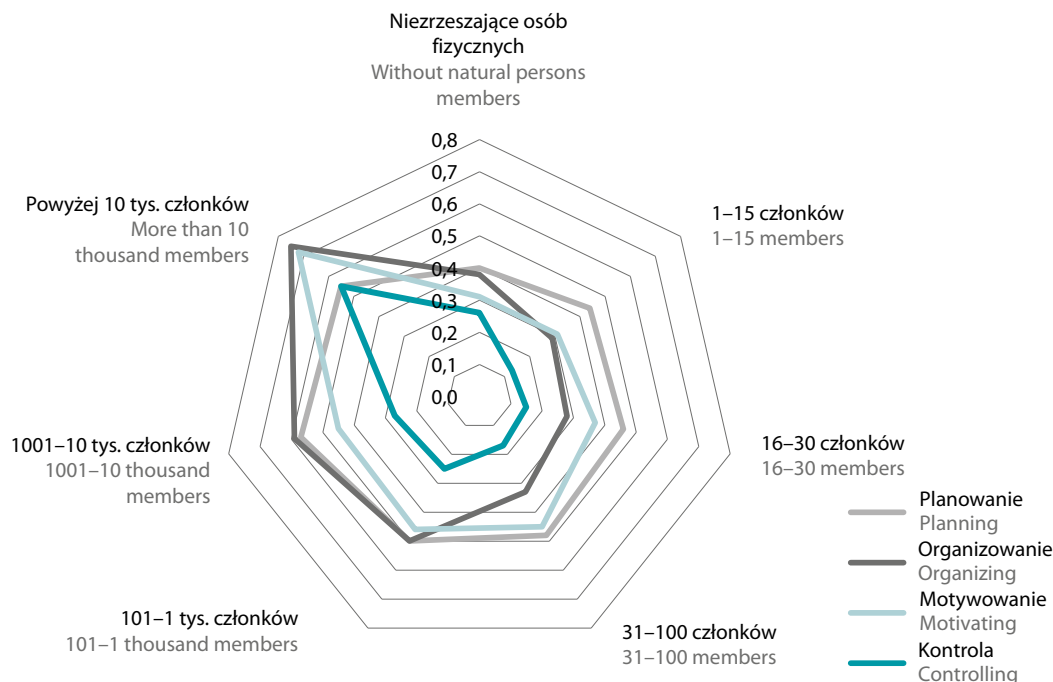
Wykres 7.7. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według posiadania płatnego personelu w 2023 r.
Chart 7.7. Level of management function indicators by having paid personnel in 2023



Profesjonalizacja zarządzania w poszczególnych wymiarach powiązana była z wielkością organizacji określaną liczbą członków. Najwyższe wartości w większości wskaźników osiągnęły podmioty zrzeszające powyżej 10 tys. osób (organizowanie – 0,75, motywowanie – 0,72, kontrola – 0,55). Z kolei organizacje zrzeszające od 1001 do 10 tys. członków osiągnęły najwyższą wartość wskaźnika planowania (0,57). Najniższym poziomem profesjonalizacji w wymiarze planowania oraz motywowania charakteryzowały się jednostki niezrzeszające osób fizycznych (odpowiednio 0,40 i 0,31). Z kolei w zakresie organizowania najniższą wartość osiągnęły organizacje członkowskie, do których należało 16–30 członków (0,28), a w zakresie kontroli – organizacje zrzeszające nie więcej niż 15 osób (0,13).

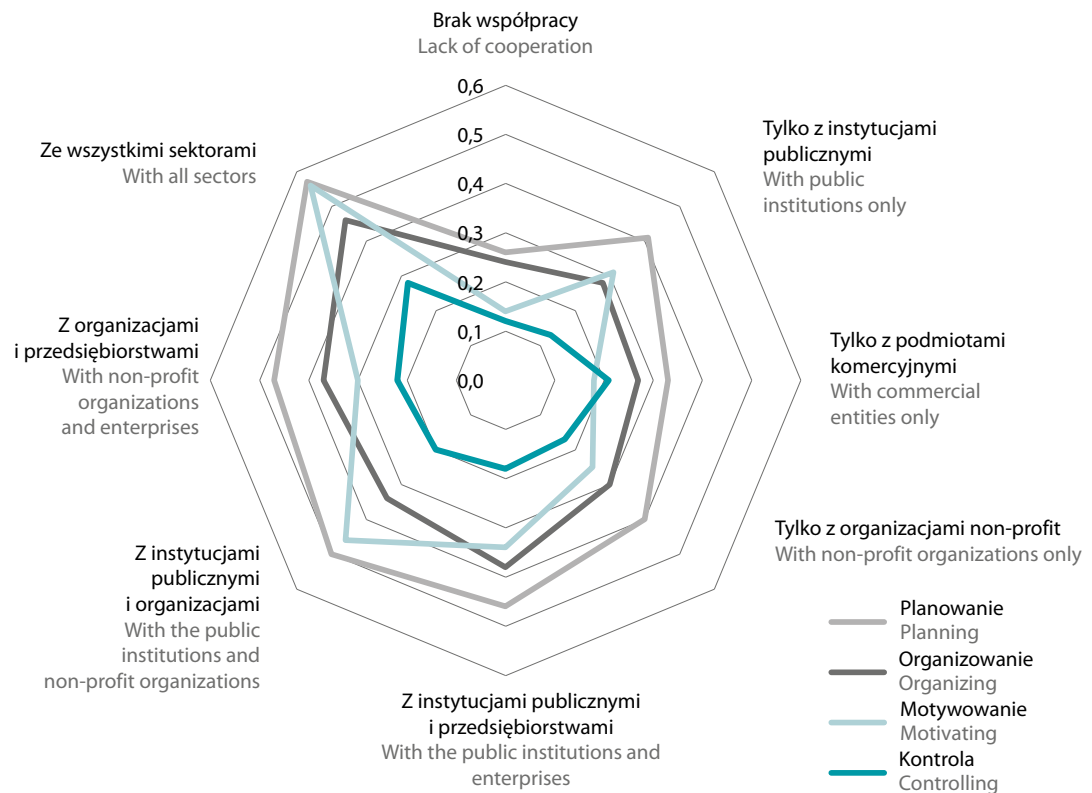
Wykres 7.8. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według liczby członków deklarowanej przez organizacje w 2023 r.

Chart 7.8. Level of management function indicators by number of natural persons members declared by organizations in 2023



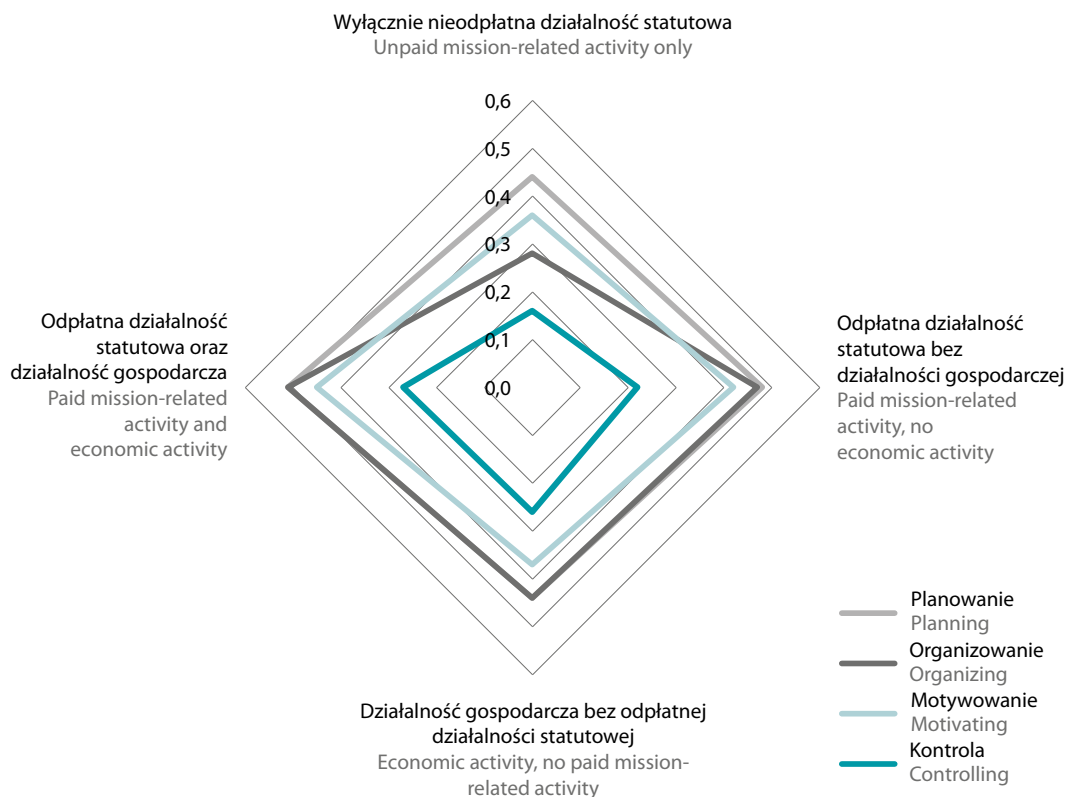
Wpływ na profesjonalizację zarządzania miała także otwartość na współpracę z innymi podmiotami. Najniższy poziom profesjonalizacji w zakresie wszystkich czterech wymiarów odnotowano wśród organizacji, które nie współpracowały z żadnymi innymi podmiotami (planowanie – 0,26, organizowanie – 0,24, motywowanie – 0,14, kontrola – 0,12). Większość podmiotów współpracujących z partnerami z jednego sektora osiągała niższe wartości wskaźników profesjonalizacji zarządzania niż współpracujące z partnerami z dwóch sektorów. Najwyższe wartości odnotowano wśród organizacji prowadzących współpracę zarówno z administracją publiczną, przedsiębiorstwami, jak i innymi organizacjami non-profit (planowanie – 0,57, motywowanie – 0,56, organizowanie – 0,46, kontrola – 0,28).

Wykres 7.9. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według partnera współpracy w 2023 r.
 Chart 7.9. Level of management function indicators by type of cooperation partner in 2023



Zróżnicowanie organizacji zaobserwowano także w zakresie rodzaju prowadzonej działalności. Najbardziej profesjonalne we wszystkich wymiarach były organizacje prowadzące równocześnie wszystkie możliwe rodzaje działalności (planowanie – 0,51, organizowanie – 0,51, motywowanie – 0,45, kontrola – 0,27). Organizacje prowadzące wyłącznie nieodpłatną działalność statutową działały najmniej profesjonalnie we wszystkich wymiarach (planowanie – 0,44, organizowanie – 0,28, motywowanie – 0,36, kontrola – 0,16).

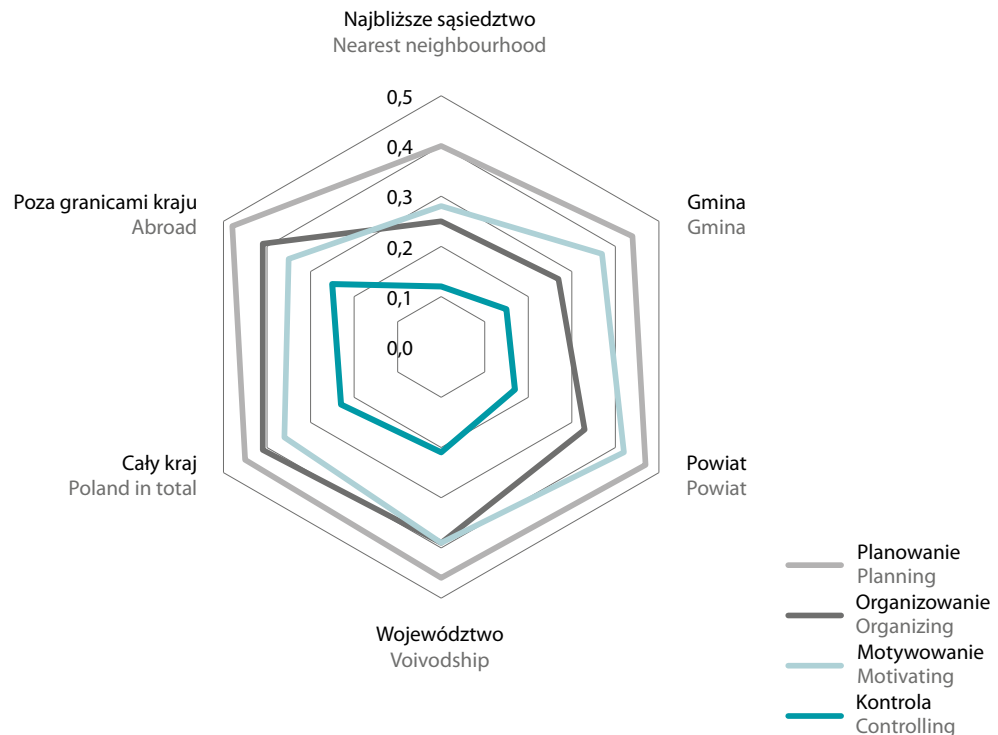
Wykres 7.10. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według rodzaju działalności organizacji w 2023r.
 Chart 7.10. Level of management function indicators by types of activity of organizations in 2023



Maksymalny terytorialny zasięg działalności na podobnym poziomie różnicował wskaźniki profesjonalizacji zarządzania co rodzaj prowadzonej działalności. W zakresie planowania, organizowania i kontroli im szerszy był terytorialny zakres działalności, tym wyższe były wskaźniki profesjonalizacji tych wymiarów zarządzania. Wśród podmiotów działających wyłącznie w najbliższym sąsiedztwie przyjęły one wartości – 0,40 (planowanie), 0,25 (organizowanie) i 0,12 (kontrola), z kolei wśród organizacji wykraczających swoją działalnością poza terytorium Polski – 0,48 (planowanie), 0,41 (organizowanie) i 0,25 (kontrola). W wymiarze motywowania również najniższą wartość wskaźnika osiągnęły organizacje o największym zasięgu działalności (0,28), jednak najwyższą takie, dla których maksymalnym zasięgiem działania był obszar powiatu (0,42).

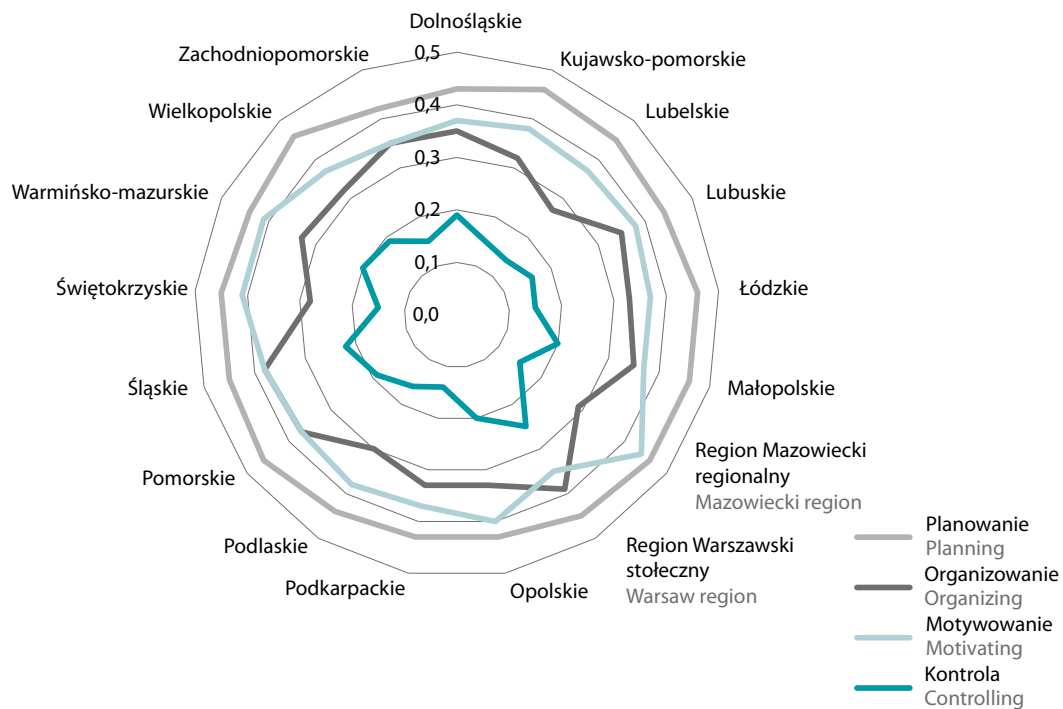
Wykres 7.11. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według maksymalnego zasięgu działania organizacji w 2023 r.

Chart 7.11. Level of management function indicators by maximum territorial scope of activity of organization in 2023



Województwo siedziby organizacji w niewielkim stopniu różnicowało poziom profesjonalizacji poszczególnych wymiarów zarządzania. Planowanie osiągnęło najwyższą wartość dla organizacji z aż pięciu województw: kujawsko-pomorskiego, łódzkiego, małopolskiego, pomorskiego, wielkopolskiego – po 0,46. Organizowanie osiągnęło najwyższą wartość dla organizacji z województwa śląskiego (0,38), motywowanie dla świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego (po 0,41), a kontrola dla śląskiego (0,22). Najniższe wartości wskaźników osiągnęły natomiast: w planowaniu – województwo zachodniopomorskie (0,42), organizowaniu – lubelskie (0,27), motywowaniu – zachodniopomorskie (0,35), a kontroli – lubelskie i podkarpackie (po 0,14). Dodatkowo organizowanie i kontrola osiągnęły wysoką wartość w przypadku organizacji z regionu Warszawskiego stołecznego (odpowiednio 0,39 oraz 0,25). Jednocześnie charakteryzowały się one relatywnie niskim poziomem profesjonalizacji motywowania (0,35). Z kolei organizacje z regionu Mazowieckiego regionalnego osiągnęły niską wartość dla wskaźnika organizowania (0,29) oraz kontroli (0,15), a wysoką dla motywowania (0,44) i planowania (0,46).

Wykres 7.12. Poziom wskaźników funkcji zarządzania według województw i regionów w 2023 r.
 Chart 7.12. Level of management function indicators by voivodships and regions in 2023



Uwagi metodologiczne

Methodological notes

Podstawowe wyjaśnienia metodologiczne

Basic methodological explanations

1. Ujęte w tytule publikacji podmioty ekonomii społecznej obejmują dwie grupy – organizacje pozarządowe oraz spółdzielnie ekonomii społecznej. W pierwszej części omówiono podmioty ekonomii społecznej, a w drugiej – wyłącznie organizacje pozarządowe.
2. Pojęcie organizacje pozarządowe zastąpiło stosowane w poprzednich edycjach tej publikacji pojęcie organizacje non-profit, które jest mniej powszechnie stosowane w Polsce. Podstawową definicją pozostał jednak podręcznik Satellite Account on Non-profit and Related Institutions and Volunteer Work¹⁵, który tak określa analizowaną zbiorowość organizacji:
 - a. są w odpowiednim stopniu sformalizowane (np. w wyniku zarejestrowania we właściwym urzędzie) lub przynajmniej ich cele, sposób działania i struktura mają charakter trwały,
 - b. są instytucjonalnie odrębne od administracji publicznej,
 - c. mają charakter niezarobkowy (działają nie dla zysku i nie rozdzielają ewentualnej nadwyżki między swoich członków, pracowników itp.),
 - d. są samorządne (władze i kierunki działania określone są wewnątrz organizacji),
3. Na potrzeby publikacji do organizacji pozarządowych zaliczono¹⁶:
 - a. stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne działające na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach, czyli obok typowych stowarzyszeń, ochotnicze straże pożarne, stowarzyszenia sportowe (uczniowskie kluby sportowe, inne kluby sportowe i związki sportowe), koła łowieckie oraz jednostki, do których w pewnych zakresach stosuje się Prawo o stowarzyszeniach, lecz ich funkcjonowanie regulują odrębne ustawy, np. Polski Czerwony Krzyż, Polski Związek Działkowców, Polski Związek Łowiecki;
 - b. fundacje działające na podstawie ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach;
 - c. społeczne podmioty wyznaniowe, czyli zarejestrowane w REGON jednostki organizacyjne Kościoła katolickiego oraz innych kościołów i związków wyznaniowych, których działalność ma charakter społeczny, funkcjonujące w oparciu o przepisy normujące stosunek państwa do danego kościoła lub związku wyznaniowego lub ustawę z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania¹⁷;
 - d. koła gospodyń wiejskich działające na podstawie ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o kołach gospodyń wiejskich;
 - e. samorząd gospodarczy działający na podstawie ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o izbach gospodarczych i ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, organizacje rolników, działające na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 1995 r. o izbach rolniczych i ustawy z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników.
4. Omawiane w publikacji spółdzielnie ekonomii społecznej obejmują następujące rodzaje spółdzielni:
 - a. spółdzielnie pracy,
 - b. spółdzielnie inwalidów i niewidomych,
 - c. spółdzielnie socjalne.

¹⁵ https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/UN_TSE_HB_FNL_web.pdf (dostęp 03.07.2025 r.).

¹⁶ Publikacja nie obejmuje informacji dot. związków zawodowych, organizacji pracodawców i partii politycznych.

¹⁷ Badaniem nie zostały objęte jednostki tworzące strukturę i administrację kościołów (np. parafie, zbory, zakony, kurie biskupie, seminaria duchowne), lecz wyłącznie jednostki prowadzące działalność o charakterze pożytku publicznego.

5. Na potrzeby publikacji do przedsiębiorstw społecznych zostały zaliczone organizacje pozarządowe oraz spółdzielnie, na podstawie przyznanego statusu przez wojewodę zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej oraz na podstawie wykazu przedsiębiorstw społecznych prowadzonego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej według stanu na dzień 31.12.2023 r.
6. W publikacji prezentowane są dane wyłącznie dla jednostek rejestrowanych, w zasadniczej części mających własną osobowość prawną oraz figurujących w rejestrze REGON.
7. Prezentowane w publikacji dziedziny działalności stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych, a także kół gospodyń wiejskich zostały określone za pomocą pierwszego, najważniejszego pola działalności wskazanego przez nie na formularzu SOF-1 Sprawozdanie z działalności fundacji, stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych. Z kolei wszystkie organizacje samorządu gospodarczego zostały zaklasyfikowane do dziedziny: sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe. Zastosowane dziedziny pozwalają na przeklasyfikowanie danych na dziedziny międzynarodowej klasyfikacji organizacji non-profit – ICNPO (The International Classification of Non-profit Organizations)¹⁸. W dziedzinie pozostałe uwzględnione zostały m.in. organizacje, których główną dziedziną była działalność międzynarodowa lub religijna.
8. Podstawowym okresem referencyjnym prezentowanych danych jest rok 2023 lub stan na dzień 31.12.2023 r. Choć niektóre informacje dotyczą innego okresu, jest on jednak wyraźnie zaznaczony w tekście.
9. Ze względu na zaokrąglenia niektóre wartości w publikacji mogą nie sumować się do ogółem.
10. Prezentowane w publikacji procenty są liczone w oparciu o wartości bezwzględne, przed zaokrągleniem.
11. W publikacji pojęcia podmiot, organizacja, jednostka są stosowane wymiennie.
12. Zastosowano następujące podstawy do obliczenia procentów i innych miar statystycznych prezentowanych na elementach graficznych:
 - a. ogół podmiotów ekonomii społecznej:
 - i. wykresy – 1.1., 1.2.
 - ii. tablice – 1.2., 1.4.-1.9., 2.2., 2.4.
 - b. ogół organizacji pozarządowych:
 - i. wykresy – 3.1.-3.8., 5.1.-5.4., 5.6., 5.8., 6.1., 6.3., 7.1.-7.12.
 - ii. tablice – 6.2.
 - c. podmioty, w których badane zjawisko wystąpiło:
 - i. wykresy – 2.1.-2.6., 3.9., 4.1., 4.2., 4.5., 4.7., 4.11., 4.12., 5.5., 5.7., 5.9., 5.10., 5.11., 6.2.
 - ii. tablice – 2.1., 2.3., 2.5.-2.7., 3.1., 3.2., 6.1.
 - d. ogół przedsiębiorstw społecznych
 - i. tablice – 1.3.
 - e. liczba członków zarządu lub innego organu zarządzającego organizacją – 4.3., 4.4., 4.6., 4.8.-4.10.
 - f. na wykresach 2.1.-2.5. i tablicach 2.2., 2.4. ze względu na marginalny charakter zjawiska nie zaprezentowano informacji o wybranych kategoriach podmiotów ekonomii społecznej;
 - g. na wykresach 5.8., 5.9. ze względu na marginalny charakter zjawiska nie zostały zaprezentowane dane o ochotniczych strażach pożarnych oraz kołach gospodyń wiejskich.
13. W tablicy 1.3. są ujęte sekcje PKD opatrzone przypisem (Δ), których opis został skrócony zgodnie z zapisami w Roczniku Statystycznym.

¹⁸ Handbook on Non-profit Institutions in the System of National Accounts, Statistics Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York 2003, https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/seriesf_91e.pdf (dostęp 03.07.2025 r.).

Zestawienie zastosowanych skrótów i pełnych nazw poniższych poziomów klasyfikacyjnych

POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI — PKD 2007

skrót	pełna nazwa
Zakwaterowanie i gastronomia	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
Administrowanie i działalność wspierająca	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Źródła danych prezentowane w publikacji

Sources of data presented in the publication

Do opracowania pierwszej części publikacji dotyczącej działalności reintegracyjnej podmiotów ekonomii społecznej wykorzystano dane z badania GUS Działalność integracyjna podmiotów ekonomii społecznej w 2023 r., które zrealizowano na formularzach GS-S Sprawozdanie o działalności spółdzielni: pracy, socjalnych, inwalidów i niewidomych oraz SOF-5 Sprawozdanie o współpracy, zarządzaniu i działalności integracyjnej wybranych organizacji non-profit. Druga część publikacji, podejmująca temat wybranych aspektów zarządzania w organizacjach pozarządowych, została przygotowana tylko na podstawie danych z formularza SOF-5, zebranych w ramach corocznego badania Stowarzyszenia, fundacje, samorząd gospodarczy i zawodowy oraz społeczne jednostki wyznaniowe.

Realizacja badania na formularzu SOF-5 i opracowanie wyników

Survey implementation on the SOF-5 form and elaboration of the results

Badanie na formularzu SOF-5 Sprawozdanie o współpracy, zarządzaniu i działalności integracyjnej wybranych organizacji non-profit za 2023 r. miało charakter panelowy. Zostało zrealizowane jako uzupełnienie przedmiotowe badania przeprowadzonego na formularzach:

- SOF-1 Sprawozdanie z działalności fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych za 2022 r.
- SOF-4s Sprawozdanie z działalności samorządu gospodarczego i zawodowego za 2022 r.

Kartotekę badania SOF-5 stanowiły podmioty, które złożyły sprawozdanie SOF-1 i SOF-4s za 2022 r.¹⁹

Sprawozdanie SOF-5 dotyczy zagadnień związanych ze współpracą organizacji non-profit, działalnością integracyjną i zarządzaniem. W niniejszej publikacji analizie poddano głównie informacje z działów:

- Dział II – Pracujący na podstawie stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych – zatrudnienie i jego reintegracyjny wymiar,

¹⁹ Dobór jednostek do badań na formularzach SOF-1 i SOF-4s został szczegółowo opisany w Uwagach metodologicznych publikacji Sektor non-profit w 2022 r., Departament Badań Społecznych i Rynku Pracy GUS, Ośrodek Badania Gospodarki Społecznej Urzędu Statystycznego w Krakowie; Warszawa, Kraków 2024, zaś ogólne założenia metodologiczne w publikacji Zeszyt metodologiczny Organizacje non-profit: stowarzyszenia, fundacje, samorząd gospodarczy i zawodowy oraz społeczne jednostki wyznaniowe, Urząd Statystyczny w Krakowie, Departament Badań Społecznych GUS; Kraków, Warszawa 2019.

- Dział III – Zarządzanie jednostką – dotyczy zarządzania jednostką na trzech poziomach: zasobami ludzkimi, działalnością i majątkiem,
- Dział VIII – Działalność informacyjna jednostki – ma na celu pozyskanie danych dotyczących komunikacji organizacji ze środowiskiem zewnętrznym oraz transparentności podejmowanych działań.

Podstawową formą przekazania danych było wypełnienie formularza elektronicznego na Portalu Sprawozdawczym GUS. Wśród 23,5 tys. organizacji zobligowanych do złożenia sprawozdania SOF-5 za 2023 r., aktywne konto na Portalu Sprawozdawczym przed rozpoczęciem badania posiadało 87,0% jednostek. Takie organizacje otrzymały drogą elektroniczną powiadomienie o obowiązku sprawozdawczym. Organizacje nieposiadające konta na Portalu Sprawozdawczym, przed rozpoczęciem badania otrzymały list wysłany pocztą elektroniczną lub tradycyjną, informujący o realizowanym badaniu, formularz SOF-5 oraz dane uwierzytelniające do logowania. Do organizacji, które nie złożyły sprawozdań w terminie, kierowane były przypomnienia o obowiązku sprawozdawczym w formie monitu wysłanego pocztą elektroniczną oraz w ramach kontaktu telefonicznego.

Tablica 1. Liczba jednostek w badaniu w formularzu SOF-5 według rodzaju organizacji za 2023 r.
Table 1. Number of units in the SOF-5 survey according to the type of organization for 2023

Rodzaj organizacji Type of organization		Liczba organizacji operacje badań SOF-1 i SOF-4s za 2022 r. (w tys.) Number of organizations in sampling frame of SOF-1 and SOF-4s surveys for 2022 (in thousands)	Liczba organizacji w kartotece badań SOF- 1 i SOF-4s za 2022 r. (w tys.) Number of organizations in files of SOF-1 and SOF-4s surveys for 2022 (in thousands)	Liczba organizacji w kartotece badania SOF-5 za 2023r. (w tys.) Number of organizations in files of SOF-5 survey for 2023 (in thousands)
OGÓŁEM ORGANIZACJE, w tym: TOTAL ORGANIZATIONS, of which:		132,7	33,5	23,5
Stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne Associations and similar organizations	razem total	96,3	16,3	12,0
	typowe stowarzyszenia i organizacje społeczne typical associations and social organizations	50,8	10,4	7,4
	stowarzyszenia sportowe sports associations	26,9	4,0	2,9
	ochotnicze straże pożarne volunteer fire brigades	15,9	1,7	1,5
	koła łowieckie hunting clubs	2,7	0,2	0,2
Fundacje Foundations		30,0	10,9	6,6
Społeczne podmioty wyznaniowe Faith-based charities		2,2	2,1	1,8
Koła gospodyń wiejskich Rural housewives clubs		1,4	1,4	1,3
Samorząd gospodarczy, kółka rolnicze Business associations, farmers organizations	razem total	2,8	2,8	1,9
	kółka rolnicze farmers organizations	1,1	1,1	0,5

Wypełnione sprawozdanie SOF-5 przesłało łącznie 22,4 tys. objętych badaniem organizacji (95,2%), a 0,7 tys. jednostek było nieaktywnych w 2023 r. (3,0%). Udziału w badaniu odmówiło 0,4 tys. organizacji (1,5%).

Weryfikację danych przeprowadzono w dwóch etapach. W pierwszej kolejności jakość i kompletność danych została skontrolowana automatycznie na Portalu Sprawozdawczym podczas wypełniania sprawozdań elektronicznych przez sprawozdawców. Drugi etap kontroli polegał na sprawdzaniu formularzy przez statystyków w systemie informatycznym badania. Na tym etapie kontroli zweryfikowano błędy logiczne i rachunkowe. W tym celu wykorzystano informacje z następujących administracyjnych źródeł danych:

- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z Centralnego Rejestru Płatników Składek;
- Ministerstwa Sprawiedliwości z rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej;
- Ministerstwa Finansów z Systemu Informacji Podatkowej.

Ze względu na to, że kartoteka do badania SOF-5 za 2023 r. była stworzona na podstawie kartoteki SOF-1 i SOF-4s za 2022 r., do uogólnienia wyników konieczne było uwzględnienie zmian w operacie, które nastąpiły pomiędzy edycjami badań. Do tego celu wykorzystano dane z Bazy Jednostek Statystycznych według stanu na 31 grudnia 2023 r. oraz dane z ZUS. Do zbioru wynikowego zostały skonstruowane wagi, które umożliwiły uogólnienie pozyskanych danych na całą populację aktywnych jednostek. Szczegółowy opis konstrukcji wag zawarto w zeszycie metodologicznym²⁰.

Realizacja badania na formularzu GS-S i opracowanie wyników

Survey implementation on the GS-S form and elaboration of the results

Sprawozdaniem GS-S objęte zostały wszystkie spółdzielnie socjalne, pracy oraz inwalidów i niewidomych uznane za aktywne na podstawie źródeł administracyjnych. Sprawozdanie było realizowane na pełnej zbiorowości spółdzielni pracy (0,3 tys.), spółdzielni socjalnych (1,0 tys.) oraz spółdzielni inwalidów i niewidomych (0,1 tys.), uznanych za aktywne na podstawie źródeł administracyjnych. Dane, tak jak w przypadku formularza SOF-5, zostały zebrane w formie elektronicznej przez Portal Sprawozdawczy GUS oraz za pomocą formularzy papierowych. Celem optymalizacji formularza elektronicznego wprowadzono szereg filtrów upraszczających i ograniczających czas jego wypełniania. Ponadto, spółdzielnie uczestniczące w badaniach GUS realizowanych na formularzach SP, SP-3 i Z-06 za 2023 r., zostały zwolnione od udzielenia odpowiedzi na część pytań dotyczących zatrudnienia i kondycji finansowej. Dane wykazane na tych formularzach zostały przeniesione do bazy danych GS-S.

Sprawozdanie GS-S koncentruje się na zagadnieniach związanych z ekonomicznymi, integracyjnymi i społecznymi aspektami działalności spółdzielni. W publikacji przeprowadzono analizę danych pochodzących głównie z Działu IV Pracujący na podstawie umowy o pracę oraz umów cywilnoprawnych określającego rozmiar zatrudnienia w poszczególnych typach spółdzielni i jego reintegracyjny wymiar.

Informowanie spółdzielni o obowiązku sprawozdawczym, jak i kontrola złożonych sprawozdań odbywały się w sposób analogiczny do badania realizowanego na formularzu SOF-5.

Kompletność realizacji sprawozdań GS-S za 2023 r. wyniosła 94,9% uwzględniając jednostki nieaktywne (za 2021 r. – 90,0%, natomiast za 2019 r. – 76,5% z tym, że badanie w 2019 r. miało charakter dobrowolny). Ze względu na to, że nie wszystkie aktywne podmioty złożyły sprawozdanie również konieczna była konstrukcja wag uogólniających dane na całą populację aktywnych spółdzielni ekonomii społecznej. Zostały wydzielone następujące warstwy: województwa (16), rodzaje spółdzielni (3) oraz klasy zatrudnienia (5). Na potrzeby badania wykorzystane zostały też dane pozyskiwane z innych sprawozdań, a także źródeł danych administracyjnych.

²⁰ Zob. Organizacje non-profit: stowarzyszenia, fundacje, samorząd gospodarczy i zawodowy oraz społeczne jednostki wyznaniowe, Urząd Statystyczny w Krakowie, Departament Badań Społecznych GUS, Kraków, Warszawa 2019, s. 16–17.

Konstrukcja wskaźnika profesjonalizacji zarządzania

Construction of index of management professionalization

Prezentowane w rozdziale 7. „Profesjonalizacja zarządzania” wskaźniki poszczególnych funkcji zarządzania: planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrolowanie skonstruowane zostały na podstawie następujących zmiennych zero-jedynkowych (gdzie 0 oznaczało niespełnianie warunku, a 1 – spełnianie):

PLANOWANIE:

- 1) konsultowanie z interesariuszami prowadzonych działań,
- 2) prowadzenie analizy potrzeb odbiorców;

ORGANIZOWANIE:

- 3) prowadzenie działalności w sposób ciągły,
- 4) dywersyfikacja zasobów ludzkich – rozumiana jako zatrudnianie pracowników na podstawie stosunku pracy i jednocześnie korzystanie z pracy społecznej osób niebędących pracownikami,
- 5) dywersyfikacja źródeł finansowania działalności – rozumiana jako brak jednego dominującego źródła przychodów (udziały poszczególnych źródeł poniżej 70%),
- 6) regularne informowanie o działalności organizacji (co najmniej raz w miesiącu);

MOTYWOWANIE:

- 7) szkolenie szeroko rozumianego personelu,
- 8) motywowanie szeroko rozumianego personelu do pracy;

KONTROLA:

- 9) realizowanie działań zgodnie z dokumentem strategicznym,
- 10) udostępnianie sprawozdań z działalności (w siedzibie, Internecie lub w inny sposób).

Dla każdej funkcji zarządzania dodano wchodzące w jej skład zmienne zero-jedynkowe, a następnie podzielono przez liczbę zmiennych. W publikacji wskaźniki poszczególnych funkcji zarządzania prezentowane są jako średnie dla poszczególnych zbiorowości. Przyjmują one wartości z zakresu 0,00–1,00, gdzie 0,00 oznacza, że żadna z jednostek nie spełniała danej funkcji zarządzania, natomiast 1,00 – wszystkie jednostki spełniały daną funkcję zarządzania.

Następnie został utworzony wskaźnik syntetyczny, którego celem jest zobrazowanie ogólnego poziomu profesjonalizacji zarządzania w organizacjach pozarządowych. Obliczono go dodając do siebie 10 ww. zmiennych zero-jedynkowych. Syntetyczny wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu 0,00–10,00, gdzie 0,00 oznacza niespełnianie żadnego z ww. warunków przez żadną organizację, natomiast 10,00 – spełnianie wszystkich warunków przez wszystkie organizacje.