

działających wcześniej nieodpłatnie członków tych organizacji. W tym samym okresie liczba organizacji zatrudniających personel etatowy zwiększyła się jedynie o 0,4 tys., tj. o 4%, co oznacza, że fakt wzrostu liczby organizacji nie jest bezpośrednio skorelowany ze wzrostem liczby miejsc pracy w sektorze. Dodatkowo nie uwidacznia się wzrost zatrudnienia w małych i średnich organizacjach. Brak równowagi w dynamice rozwoju zatrudnienia w sektorze potwierdza też systematyczny wzrost przeciętnej liczby pracowników etatowych przypadających na jedną zatrudniającą organizację z 8 pracowników w 2010 r., poprzez 9 w 2012 r. i 10 w 2014 r., przy równoczesnym utrzymywaniu się mediany w tych latach na takim samym poziomie – tzn. mniej niż 3 pracowników na organizację.

#### *Mała atrakcyjność płacowa i inne zagrożenia dotyczące zatrudnienia w sektorze*

W statystykach dotyczących personelu zatrudnionego w organizacjach pozarządowych zauważyć można jeszcze jeden istotny element mogący rzutować na jakość działań organizacji i ich konkurencyjność w zakresie wykonywania zadań publicznych. Czynnikiem tym jest generalnie niski poziom płac oferowany przez sektor pozarządowy. W 2014 roku średnia pensja przypadająca na jednego pełnoetatowego pracownika wyniosła niecałe 3 tys. zł brutto i była znacznie niższa od średniej pensji krajowej wynoszącej wówczas 3,8 tys. zł. Szczegółowe dane w kwestii nieatrakcyjności zarobków w trzecim sektorze przedstawia wykres zamieszczony poniżej. Dlatego też coraz częściej można spotkać się z opinią: „*Gdybym miał taką odpowiedzialną pracę gdzieś w biznesie, to zarabiałbym znacznie więcej.*”